

Tätigkeitsbericht
vom Wintersemester (WS) 2002/2003
bis
Sommersemester (SS) 2008

Inhaltsverzeichnis

1.	Warum Evaluationen problematisch sind	3
2.	Personalbestand/-bewegung	5
3.	Lehre	7
3.1.	Überblick über Studienorganisation und Lehrprogramm.....	7
3.2.	Ziele und Inhalte des Lehrprogramms	8
3.3.	Seminare	9
3.4.	Diplomarbeiten.....	18
3.5.	Klausuren.....	21
3.6.	Forschungskolloquien	21
4.	Forschung.....	22
4.1.	Forschungsschwerpunkte	22
4.2.	Empirische Projekte	23
4.3.	DFG-Graduiertenkolleg.....	26
4.4.	Dissertationsprojekte	26
5.	Publikationen (innerhalb des Berichtszeitraums).....	27
5.1.	Publikationen des Lehrstuhlinhabers	27
5.2.	Publikationen der Lehrstuhlmitarbeiter und der ehemaligen Lehrstuhlmitarbeiter	29
6.	Forschungsfreisemester Werner Nienhüser im Sommersemester 2004	31
7.	Mitgliedschaften und akademische Selbstverwaltung	33
8.	Ergebnisse der Evaluation und Prüfungsergebnisse	34
8.1.	Ergebnisse der Lehrevaluation	34
8.2.	Ergebnisse der schriftlichen Prüfungen WS 2002/2003 bis SS 2008	37

1. Warum Evaluationen problematisch sind

Einerseits ist es sinnvoll, mit einem Bericht Rechenschaft darüber abzulegen, was mit den zur Verfügung gestellten Ressourcen erreicht worden ist. Andererseits ist unklar, wer die Adressaten eines solchen Berichtes sind und an welchen Informationen Interesse besteht. Für die einen mögen Angaben über die Art und Menge der Vorträge und Praxisprojekte besonders wichtig sein, andere werden möglicherweise Informationen über die Menge der eingeworbenen Drittmittel, die aktuellen Forschungsprojekte oder die Menge und Titel der Publikationen in begutachteten „journals“ erhalten wollen, und es könnte auch Interessenten geben, die vorrangig etwas darüber wissen möchten, welche Lehrveranstaltungen angeboten wurden und ob „der Lehrstuhl“ Veranstaltungen über das vorgeschriebene Lehrdeputat hinaus gehalten hat.

Letztlich wird in jedem Tätigkeitsbericht Quantität in den Vordergrund der Darstellung gestellt, weil Aussagen über Qualität schwer möglich sind: Wir zählen – und tragen mit dazu bei, dass nur noch zählt und erzählt wird, was sich zählen lässt. Wir stellen z. B. dar, wie viele Publikationen meine MitarbeiterInnen und ich verfasst haben, wir zählen die Studierenden, die wir geprüft haben und berichten die Anzahl der Klausuren und Examensarbeiten sowie deren Noten usw. – überwiegend Informationen, die wenig über Qualität aussagen. Die Qualität der Ergebnisse und auch die Voraussetzungen ihrer „Produktion“ lassen sich schwer einschätzen. Und schon gar nicht lassen sich Aussagen über die Effizienz machen, für die der Output relativ zum Input gesehen werden müsste. Es mag sich unter bestimmten, derzeit nicht gegebenen Voraussetzungen (z.B. Zitationsindex, standardisierte Lehrevaluationen) noch halbwegs reliabel messen lassen, wie „gut“ eine in bestimmten Zeitschriften veröffentlichte Publikation oder eine Lehrveranstaltung ist. Aber selbst dies wäre im Grunde nur eine ungenügende Messung für die wissensbezogenen Resultate der Forschung und Lehre: Manche Erkenntnisse haben unsere wissenschaftliche Arbeit verbessert; sie lassen sich aber schon deshalb nicht berichten, weil sie uns nicht bewusst sind. Wer kann schon genau sagen, wie wichtig ein Buch oder Aufsatz für die folgende Forschung und Lehre war. Und wer berichtet schon, welche Bücher und Artikel er gelesen hat, obwohl dies ein Aspekt sein dürfte, in dem sich erhebliche Unterschiede zwischen Wissenschaftlern zeigen und der damit wichtiger und berichtenswerter ist als eine lange Liste mit Informationen darüber, wo man diesen oder jenen Vortrag gehalten hat. Ein weiterer Punkt, der in Evaluationen und Tätigkeitsberichten zu kurz kommt: Ob die Studierenden, die bei uns Vorlesungen und Seminare besucht und darin mitgearbeitet haben, später bessere Arbeit leisten als andere, weil sie – wie ich hoffe – methodisch zu denken gelernt haben, darüber wissen wir so gut wie nichts und können daher nichts dazu berichten. Die Input-Seite bleibt fast vollständig ausgespart: Wie viel Mühe man für eine schwierige Datenauswertung, für das Schreiben eines Aufsatzes, für die Vorbereitung einer Lehrveranstaltung aufgewandt hat, wie viel Freude eine bestätigte Hypothese oder ein gelungener Aufsatz gemacht, welche Befriedigung, aber auch welchen gelegentlichen Ärger eine Vorlesung bereitet hat, ist üblicherweise nicht Gegenstand von Tätigkeitsberichten.

Hinweise auf die beschränkte Aussagekraft des eigenen Tätigkeitsberichts mögen eigenartig erscheinen. Denn es ist widersprüchlich, die Praxis des „Berichtswesens“ einerseits zu kritisieren, andererseits selbst an ihr mitzuwirken. Um diesen Widerspruch künftig aufzulösen, wird dies der letzte Bericht sein, den ich aus eigener Entscheidung veröffentliche. In den letzten Jahren hat sich das universitäre Evaluationswesen derartig ausgeweitet, dass ein solcher Bericht Mehrfacharbeit bedeutet, die besser

in originäre wissenschaftliche Arbeit investiert werden sollte. Anfangs war ich ein Befürworter von Evaluationen, mittlerweile neige ich dazu, mich ihren Gegnern anzuschließen (auch wenn ich mich dabei nicht immer in einer Gesellschaft befinde, die mir gefällt und deren Argumente und Motive ich keineswegs alle teile). Mittlerweile sehe ich eine Entwicklung, die ich in Anlehnung an Sheila Slaughter, Larry L. Leslie und Richard Münch als „akademischen Kapitalismus“ bezeichne. Das Wissenschaftssystem wird der Logik der Kapitalverwertung unterworfen. Exemplarisch zeigt sich dies im sog. „Handelsblatt-Ranking“. Wissenschaftler (in diesem Fall: Wissenschaftler aus dem Bereich der Betriebswirtschaftslehre) werden von einem Forschungsinstitut angeschrieben und aufgefordert, ihre Publikationen in eine Datenbank einzutragen. Wer viele Publikationen in denjenigen Zeitschriften veröffentlicht hat, die von dem Forschungsinstitut als hochwertig angesehen werden, bekommt eine hohe Punktzahl. Wer z.B. viele Bücher oder Beiträge in anderen, nicht als hochwertig angesehenen Zeitschriften publiziert hat, bekommt dagegen keinen Punkt. Ziel ist es, die Wissenschaftler in eine Rangreihe zu bringen und eine Liste der „Top-100-Betriebswirte“ zu erstellen. Es geht also um eine Reihung von Personen und nicht - wie bisher üblich - von Organisationseinheiten wie Universitäten, Fakultäten oder Instituten. Die Personen-„Hitliste“ wird im „Handelsblatt“ veröffentlicht werden. Hier werden höchst selektiv Bewertungskriterien festgelegt, wobei die Wissenschaftler weder die Festlegung der Bewertungskriterien noch die Verwendung der Daten und schon gar nicht ihre Interpretation beeinflussen können. Darüber hinaus ist es höchstwahrscheinlich, dass ein solches Ranking auch für Gehaltsverhandlungen genutzt werden wird; auch hier ist die Mitbestimmung der Betroffenen (noch) außerordentlich schwach. Man reduziert die zur Reihung Vorgesehenen auf ihre Funktion als Datenlieferanten, die von ihren eigenen Daten entfremdet werden, denn letztlich werden sie ihnen enteignet. Hinter diesem Vorhaben, das im Namen der Öffentlichkeit daherkommt, die an einer Messung und Evaluation wissenschaftlicher Leistung interessiert sei, stecken in Wahrheit partikuläre, kommerzielle Interessen in Verbindung mit Bestrebungen, in den Wirtschaftswissenschaften Domänen zu besetzen und Einflussphären auszuweiten. Solche Interessen mögen nicht jeden stören, wenn aber Wissenschaftler von ihren Dekanen und Rektoren angehalten werden, an einem solchen Ranking teilzunehmen und unter Druck gesetzt werden, wenn sie dies nicht tun wollen, dann demaskiert sich der „akademische Kapitalismus“, in dem nicht mehr das Wissenschaftssystem der Kapitallogik unterworfen wird, sondern das Wissenschaftssystem selbst gleichsam die Kapitalverwertungslogik in sich hinein saugt, um von dieser bis in die letzten Poren durchdrungen zu werden.

So richtig die *Idee* der Evaluation und der Berichterstattung gegenüber Anspruchsgruppen einerseits ist, ihre *Praxis* zeigt leider mehr negative (Neben-)Wirkungen als erwünschte Haupteffekte. An dieser Art von Praxis sollte man nicht mehr mitwirken, auch nicht durch Selbstevaluationen. Gleichzeitig werden wir u.a. durch unsere Webseiten (www.personal.wiwi.uni-due.de) unsere Arbeit und vor allem deren Ergebnisse in Form von wissenschaftlichen Publikationen öffentlich darstellen. Denn einer Öffentlichkeit und deren universellen Interessen gegenüber ist Wissenschaft verantwortlich, nicht aber gegenüber Kapitalverwertungs- und anderen partikularen Interessen.

2. Personalbestand/-bewegung

Am Lehrstuhl waren während des Berichtszeitraums (Wintersemester 2002/2003 bis zum Wintersemester 2008/2009) folgende Personen beschäftigt:

Lehrstuhlinhaber

Univ.-Prof. Dr. Werner Nienhäuser, seit Oktober 1995 Inhaber des Lehrstuhls für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft.

Generell liegt seine Forschungsrichtung im Bereich der theoretisch und empirisch-methodisch fundierten Analyse der Ursachen und Folgen unterschiedlicher Personalstrategien oder Personalpolitiken.

Sekretariat:

Nicole Recking ist seit Dezember 1989 an der Universität Essen beschäftigt und hat im Oktober 1995 das Sekretariat übernommen.

Ebenfalls zuständig für das Sekretariat war in dem Zeitraum vom 01.01.2002 bis Juni 2004 Frau Hannelore Heining, die seit Januar 1976 an der Universität Essen tätig ist.

Wissenschaftliche Mitarbeiter:

Dipl.-Kffr. Maiken Bonnes ist seit April 2007 am Lehrstuhl tätig. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen auf den Auswirkungen der Verbetrieblung der Tarifverhandlungen im europäischen Vergleich und auf dem Themenschwerpunkt Leiharbeit.

Dipl.-Kfm. Walter Baumhus war von August 1999 bis August 2005 am Lehrstuhl tätig. Er hat sich schwerpunktmäßig mit strategischem Personalmanagement in der Bauwirtschaft, Arbeitskräfte- und Personalstrategien sowie mit empirischer Personal- und Organisationsforschung beschäftigt.

Dipl.-Kfm. Wojciech Cichon wurde zum Januar 2008 eingestellt. Er beschäftigt sich thematisch vor allem mit betrieblicher Personalpolitik und älteren Arbeitskräften sowie organisationaler Gerechtigkeit.

Dipl.-Kfm. Heiko Hoßfeld ist seit Februar 2003 am Lehrstuhl tätig. Von Februar 2004 bis April 2006 war er außerdem als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Wirtschaftswissenschaften und Didaktik der Wirtschaftslehre beschäftigt. Seine Forschungsschwerpunkte umfassen die Sprachpolitik in Personalabbauprozessen, Entscheidungstheorien und -verhalten, insbesondere Rational Choice Theorie, Vertrauen, Arbeitsbeziehungen, Ethik und ihre Beziehung zur ökonomischen Theorie und Wissenschaftstheorie.

Anna Katharina Jacob, MBA, ist seit Juni 2006 am Lehrstuhl tätig. Ihre Forschungsinteressen liegen auf den Schwerpunkten prekäre Arbeitsverhältnisse an Hochschulen und Hochschulforschung.

Dipl.-Kfm. Manuel Jans war von Oktober 1999 bis März 2006 am Lehrstuhl beschäftigt. Er setzte sich vor allem mit der theoretischen Fundierung der Personalwirtschaftslehre, Arbeitskräfte- und Personalstrategien sowie mit Netzwerkanalysen und Sozialkapital auseinander.

Dr. Katharina Jörges-Süß war von Juni 1999 bis April 2007 am Lehrstuhl beschäftigt. Ihre Forschungsschwerpunkte lagen in den Bereichen Reform öffentlicher Verwaltungen, Anreizsysteme in Organisationen und Kulturmanagement. Frau Jörges-Süß hat im Dezember 2006 ihr Promotionsverfahren abgeschlossen. Ihre Dissertation ist unter dem Titel „Leistungsbezogene Bezahlung in der Öffentlichen Verwaltung. Eine neoinstitutionalistisch-historische Analyse“ erschienen (2007, Rainer Hampp-Verlag).

Dr. Christina Krins, geb. Becker war von April 1998 bis März 2007 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl beschäftigt. Ihre Forschungsgebiete waren Instrumente der Personalsteuerung und -führung in Softwareprojekten, Methoden der empirischen Personal- und Organisationsforschung und politische Prozesse in Organisationen. Frau Krins hat im Juni 2007 ihr Promotionsverfahren abgeschlossen. Ihre Dissertation ist unter dem Titel "Personalsteuerung in IT-Projekten. Typen der Sicherstellung von Motivation und Leistungsbereitschaft des Projektpersonals" erschienen (2008, Rainer Hampp-Verlag).

Dipl.-Kfm. Tim Krüger war von März 2006 bis Oktober 2007 am Lehrstuhl beschäftigt.

Sharon Morris, MBA, ist seit Juli 2005 am Lehrstuhl beschäftigt. Sie promoviert über das Thema „A Comparison of Individual Labour Market Outcomes of Immigrants in Germany and Australia“.

StipendiatInnen

Dipl. Verw.-Wiss. Tanja Möhle war von April 2001 bis April 2004 als Stipendiatin des Graduiertenkollegs „Europäische Gesellschaft“ in den Lehrstuhl eingebunden. Sie promoviert über das Thema „Europaweite unternehmerische Arbeitskräftestrategien in der Bauwirtschaft“.

Studentische Hilfskräfte:

Während des Berichtszeitraums waren insgesamt 14 studentische Hilfskräfte am Lehrstuhl beschäftigt. Zu ihren Aufgabengebieten zählen v. a. die Recherche und Beschaffung von Literatur sowie die Mitarbeit an empirischen Projekten.

Name der studentischen Hilfskraft	Beschäftigungszeitraum
Heiko Hoßfeld	Februar 2000 bis Oktober 2002
Tim Krüger	November 2000 bis September 2004
Daniela Fuß	März 2002 bis September 2005
Benjamin Schulz	Oktober 2003 bis September 2007
Stefanie Bothur	Oktober 2004 bis Mai 2007
Thorsten Buchholz	November 2005 bis November 2006
Maiken Bonnes	November 2005 bis März 2006
Maria Wegener	Oktober 2006 bis November 2007
Ulrike Fuchs	Juli 2007 bis Juni 2008
Alexander Czaja	Oktober 2007 bis Februar 2008
Linda Wachtendonk	Seit Oktober 2007
Benjamin Erzmoneit	Seit März 2008
Diana Viner	Seit Juli 2008
Andrea Groß	Seit Juli 2008

3. Lehre

3.1. Überblick über Studienorganisation und Lehrprogramm

Die Lehrveranstaltungen des Schwerpunktfaches Personalwirtschaft werden in einem zwei-semesterigen Zyklus angeboten. Die folgende Übersicht enthält den Lehrplan.

Einteilung in Grund- und Hauptstudium	Veranstaltung	Art	wird regulär angeboten im ...
Grundstudium (bis einschließlich WS 06/07)	Grundlagen der BWL	VO	WS
	Tutorien zur Vorlesung „Grundlagen der BWL“	TUT	WS
Hauptstudium	Personalwirtschaft Ziele, Funktionen und Instrumente	VO	WS
	Theorien der Personalwirtschaft	VO	SS
	Arbeitsbeziehungen	VO	WS
	Personalforschung	VO	SS
	Führung	VO/Ü	SS
	Übung Gestaltungsprobleme der Personalwirtschaft	Ü	WS
	Übung zu Theorien der Personalwirtschaft	Ü	SS
	Hauptseminar	HS	Jedes Semester
	Proseminar	Ü	Jedes Semester in Verbindung mit dem Hauptseminar
	DiplomandInnenkolloquium und Forschungskolloquium	Koll	Bei Bedarf jedes Semester
Ergänzende Veranstaltungen (z. B. Lektürekurs, vertiefende Übung zur Personalforschung wie bspw. SPSS-Workshops, vertiefende Fallstudienübung)	Ü	Werden per Aushang bzw. auf unserer Homepage angekündigt	
Erläuterung: VO = Vorlesung, VO/Ü = Vorlesung mit Übungscharakter, Ü = Übung, HS = Hauptseminar, Koll = Kolloquium			

3.2. Ziele und Inhalte des Lehrprogramms

Das Studium des Schwerpunkts „Personalwirtschaft“ soll die Absolventinnen und Absolventen befähigen, personalstrategisch zu denken und kompetent langfristig umfassende Entscheidungen nicht isoliert, sondern im Kontext von Unternehmensstrategien und Marktkonstellationen treffen zu können. Das Studium des Faches ist theoretisch ausgerichtet, weil es praktisch hilfreich sein muss: Wissenschaftliche Theorien befähigen dazu, in Alternativen zu denken, Handlungsmöglichkeiten, -voraussetzungen und -folgen zu erkennen. Sie schützen davor, wenig fundierte Begründungen wie „Das haben wir immer schon so gemacht“ oder „Das müssen wir ändern, weil alle das ändern“ unkritisch zu akzeptieren. Theorieorientierung heißt nicht Praxisferne! Gerade praktische Probleme gilt es zu analysieren und begründeten Lösungen zuzuführen, ohne dabei jedes Mittel oder jedes Ziel der Unternehmenspraxis gutzuheißen. Praxisverbesserung besteht vor allem in Kritik, auch und gerade durch zukünftige Praktikerinnen und Praktiker im Praxissystem. Kritik meint weniger normative Kritik; es gilt vielmehr, Folgen und Voraussetzungen von personalwirtschaftlich relevanten Handlungen (oder Nicht-Handlungen) aufzuzeigen. Fundierte Kritik und Verbesserung der Praxis verlangt deshalb gleichermaßen Wissen über Theorien, über personalwirtschaftliche Instrumente, über Personalforschungsmethoden und über den institutionellen Kontext, in dem personalwirtschaftliche Entscheidungen getroffen werden. Daher werden in den Lehrveranstaltungen folgende Kenntnisse vermittelt:

(1) Kenntnisse über mögliche Instrumente und Methoden (z.B. über Methoden der Personalplanung oder -auswahl). Instrumente zeigen auf, welche Mittel zur Erreichung personalwirtschaftlicher Zielen möglich sind. Wer entscheiden will, muss unterschiedliche Möglichkeiten nicht nur kennen, sondern auch bewerten können.

(2) Kenntnisse über Theorien. Theorien machen Aussagen über grundsätzliche Zusammenhänge und helfen, die Frage nach den Voraussetzungen und Wirkungen von Instrumenten zu beantworten. Theorien weisen uns darüber hinaus den Weg, welche Aspekte eines Erfahrungsobjekts wir als relevant erachten und beschreiben wollen. Sie zeigen auf, welche Ursachen wir für bestimmte Zustände vermuten, und wir können mit Hilfe von Theorien prognostizieren, welche Instrumente unter welchen Bedingungen wie wirken werden. Ein Beispiel: Um zu entscheiden, ob man eine Stelle durch einen Arbeitnehmer aus dem eigenen Unternehmen besetzen oder jemand vom externen Arbeitsmarkt rekrutieren soll, ist es erforderlich, die jeweiligen Wirkungen auf die Verbleibwahrscheinlichkeit, auf Zufriedenheit usw., vor allem aber auf die Arbeitsleistung und -kosten, zu prognostizieren. Theorien wie die Transaktionskostentheorie, aber auch sozialpsychologische Theorien helfen uns hier weiter.

(3) Kenntnisse über Theorie und Praxis der Personalführung. Führungsaufgaben werden in einem Unternehmen von vielen Personen in unterschiedlichen Funktionen wahrgenommen. Ausmaß und Ausgestaltung sind, wie auch ihre Wirksamkeit, oft sehr unterschiedlich. Es ist deshalb notwendig, sich mit Theorie und Praxis der Personalführung, also mit ihren Voraussetzungen, Möglichkeiten, Alternativen und Grenzen zu beschäftigen. Ein Beispiel: Erfordern moderne Formen der Arbeitsorganisation andere Formen der Personalführung?

(4) Kenntnisse in empirischer Personalforschung. Bei personalwirtschaftlichen Entscheidungen ist es häufig notwendig, Daten zu erheben und mit Hilfe statistischer Methoden problembezogen auszuwerten. Beispiele: Wie zufrieden/unzufrieden sind die Mitarbeiter? Müssen wir, um die Zufriedenheit festzustellen, alle Mitarbeiter befragen? Hat sich das bisher eingesetzte Personalauswahlverfahren bewährt, welche Kosten und Nutzen sind hiermit verbunden, haben wir mit Hilfe des Verfahrens wirklich die „richtigen“ Mitarbeiter ausgewählt? Kenntnisse in Personalforschungsmethoden bilden eine wesentliche Voraussetzung für intersubjektiv nachvollziehbare, überprüfbare Beschreibungen der Realität.

(5) Kenntnisse über den rechtlichen und institutionellen Kontext von personalwirtschaftlichen Entscheidungen. Hierzu gehört vor allem Wissen über den Bereich der Arbeitsbeziehungen. Man muss die relevanten Akteure kennen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen bzw. -interessenvertretungen), man muss die Regeln kennen, die die Verhandlungsprozesse kanalisieren (Mitbestimmungs- und Tarifrecht), und man muss auch wissen, wie die tatsächlichen Aushandlungsprozesse ablaufen und welche Ergebnisse zu erwarten sind.

Die Vorlesungen

- Personalwirtschaft: Ziele, Funktionen und Instrumente,
- Theorien der Personalwirtschaft,
- Personalforschung,
- Arbeitsbeziehungen und
- Führung

vermitteln das nötige Grundwissen. Um Problemlösungsfähigkeiten zu trainieren, ist eine Anwendung dieser Kenntnisse notwendig. Dazu werden Übungen angeboten, die dazu dienen, Instrumente, Theorien und Forschungsmethoden auch an Fällen zu erproben. Um die kommunikative Kompetenz zu fördern, werden die Probleme in kleinen Gruppen bearbeitet und in Vorträgen präsentiert.

Jedes Semester wird ein Hauptseminar angeboten. Ein vor dem Hauptseminar zu absolvierendes Proseminar soll Ihnen helfen, eine Seminararbeit anzufertigen. Hinzu kommen vertiefende Veranstaltungen, z.B. in Form von Lektürekursen, um sich intensiv mit ausgewählter Literatur zu befassen. – Bitte beachten Sie, dass nicht alle Veranstaltungen für alle Studiengänge relevant sind.

3.3. Seminare

Im Berichtszeitraum wurden 12 Seminare – zum Teil nur für Schwerpunktstudenten, zum Teil auch als Seminar in Allgemeiner BWL – angeboten. Die Themen der einzelnen Seminare wurden bei Bedarf mehrfach vergeben.

Im **WS 2002/2003** fand ein Seminar zum Thema *Macht und Machtpolitik in Unternehmen. Konzepte, empirische Befunde und personalwirtschaftliche Konsequenzen* statt.

Themen:

1. Macht und Mikropolitik im Personalmanagement. Eine Analyse aus ethisch-normativer Perspektive
2. Wie beeinflussen Betriebswirtschaft-, Sport- und Pädagogikstudent/innen erfolgreich Vorgesetzte, KollegenInnen und Untergebene

3. Macht und Mikropolitik in der Literatur: Vergleich und Analyse verschiedener Definitionen
4. Akteure im mikropolitischen Spiel: Wer betreibt wie Mikropolitik
5. Macht von unten – Wie vollzieht sich Macht unabhängig hierarchischer Strukturen in Organisationen?
6. Mikropolitik als Spiel: Darstellung, Analyse und Kritik des Ansatzes von Corzier/ Friedberg
7. Der isolierte Betriebsrat aus der Perspektive der Macht-Abhängigkeits-Theorie von Emerson
8. Macht und Mikropolitik: Folgen für die Situation der Führungskraft
9. Die strukturationstheoretische Machtperspektive
10. Der Einfluss von Mikropolitik und Machtkonstellationen auf der Ermittlung des Personalentwicklungsbedarfs

Anzahl der abgegebenen Arbeiten:	10
Notendurchschnitt (Median):	3,7
Beste Arbeit:	2,0
Schlechteste Arbeit:	5,0

Im **SS 2003** wurde ein Seminar angeboten zum Thema *Mitarbeiterbefragungen aus personalwirtschaftlicher Sicht*.

Themen:

1. Formen der Mitarbeiterbefragung: Vom Fragebogen bis hin zur Gruppendiskussion
2. Möglichkeiten qualitativer Mitarbeiterbefragungen
3. Inhalte von Mitarbeiterbefragungen: Eine Bestandsaufnahme
4. Anlässe für Mitarbeiterbefragungen: Eine Bestandsaufnahme
5. Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen: Eine Bestandsaufnahme
6. Rechtliche Rahmenbedingungen von Mitarbeiterbefragungen: Datenschutz
7. Rechtliche Rahmenbedingungen von Mitarbeiterbefragungen: Betriebliche Mitbestimmung
8. Personalwirtschaftliche Ziele und Wirkungen von Mitarbeiterbefragungen
9. Verfahren der Datenauswertung und der Ergebnispräsentation bei Mitarbeiterbefragungen
10. Informationen als kritische Ressource: Der Umgang mit Ergebnissen einer Mitarbeiterbefragung
11. Mitarbeiterbefragungen als politische Arena
12. Probleme der Stichprobenziehung in Mitarbeiterbefragungen
13. Sicherstellung einer hohen Rücklaufquote in Mitarbeiterbefragungen
14. Umsetzung der Ergebnisse – Mitarbeiterbefragungen als Partizipationschance?
15. Mitarbeiterbefragungen als Instrument der Organisationsentwicklung

Anzahl der abgegebenen Arbeiten:	11
Notendurchschnitt (Median):	3,3
Beste Arbeit:	1,7
Schlechteste Arbeit:	5,0

Das Seminar im **WS 2003/2004** beschäftigte sich mit der *Diversität in Organisationen – Personalstrukturen und ihre Wirkungen: Theorie, Empirie, Gestaltung*.

Themen:

1. Altersstrukturen: Altersheterogenität und ihre Wirkungen
2. Geschlechterstrukturen: Geschlechterheterogenität und ihre Wirkungen
3. Qualifikationsstrukturen: Qualifikationsheterogenität und ihre Wirkungen
4. Kohortenstrukturen: Effekte der Heterogenität von Gruppen- und Betriebszugehörigkeitsdauer
5. Upper echolons: Effekte der demografischen Komposition von Top Management Teams
6. Kulturelle Vielfalt: Die Wirkungen kultureller Heterogenität auf die Arbeitsleistung
7. Verfügbarkeitseffekte: Diversität, Fluktuation und Absentismus
8. Wirksamkeitseffekte: Diversität, Gruppen- und Unternehmensleistung
9. Diversität und Gruppenprozess: Kohäsion, Kommunikation, Konflikt
10. Vakanzketteneffekte: Die Demografie interner Arbeitsmärkte und ihre Bedeutung für die Personalwirtschaft
11. Ähnlichkeit und Attraktivität
12. Soziale Kategorisierung, Vorurteile und Stereotypen
13. Insider und Outsider, In-Groups und Out-Groups: Effekte der Gruppenbildung
14. Minderheiten und Mehrheiten
15. Kognitive Vielfalt und Entscheidungsqualität
16. Messung und Analyse von Personalstrukturen: Ansätze und Problemfelder
17. Rechtliche Rahmenbedingungen des Diversitätsmanagement
18. Gestaltungsansätze des Diversitätsmanagement in der Praktikerliteratur: Darstellung und Analyse zentraler Gestaltungsvorschläge
19. Diversitätsmanagement in der BRD: Eine Analyse der Homepages der DAX30-Unternehmen
20. Diversitätsmanagement als (personal-) politische Arena
21. Diversitätsmanagement als Modethema: Alles nur Rhetorik?

Anzahl der abgegebenen Arbeiten:	5
Notendurchschnitt (Median):	2,7
Beste Arbeit:	1,3
Schlechteste Arbeit:	3,3

Im Mittelpunkt des Seminars im **SS 2004** stand die *Bauwirtschaft – Branchensituation und personalwirtschaftliche Probleme*.

Themen:

1. Konjunkturelle Entwicklung und volkswirtschaftliche Bedeutung der Bauwirtschaft
2. Die Wettbewerbssituation in der Bauwirtschaft
3. Unternehmens- und Wettbewerbsstrategien in der Bauwirtschaft
4. Formen der Unternehmenskooperation in der Bauwirtschaft
5. Die ökonomische Erklärung von Unternehmenskooperationen

6. Unternehmensnetzwerke in der Bauwirtschaft
7. Auswirkungen der EU-Osterweiterung für die Bauwirtschaft
8. Die internationale Arbeitskräfteentsendung in der Bauwirtschaft
9. Stand und Entwicklung des Entsendegesetzes
10. Illegale Beschäftigung in der Bauwirtschaft
11. Personalwirtschaftlich relevante Besonderheiten der Baubranche
12. Die Beschäftigtenstruktur in der Bauwirtschaft
13. Die Tarifsituation in der Bauwirtschaft
14. Das System der Sozialkassen der Bauwirtschaft
15. Das Ausbildungs- und Qualifikationssystem der Bauwirtschaft
16. Schwankungen im Personalbedarf und deren Bewältigung
17. Anreizsysteme in der Bauwirtschaft

Anzahl der abgegebenen Arbeiten:	8
Notendurchschnitt (Median):	3,3
Beste Arbeit:	2,3
Schlechteste Arbeit:	5,0

Im **WS 2004/2005** fand ein Seminar zum Thema *Neo-Institutionalistische Organisationstheorie* statt.

Themen:

1. Institutionalismus: Zentrale Argumente
2. Makro-Institutionalismus
3. Mikro-Institutionalismus
4. Isomorphismus-Mechanismen: Darstellung und Kritik
5. Entkopplungsmechanismen: Darstellung und Kritik
6. Institutionalismus: Weiterentwicklungen bzw. Modifikationen dieser Organisationstheorie
7. Rolle der Akteure in der Neo-Institutionalistischen Organisationstheorie
8. Kritik am Neo-Institutionalismus: Probleme bei der Anwendung dieser Organisationstheorie vor dem Hintergrund empirischer Befunde
9. Beurteilung einer Publikation, die neo-institutionalistische Überlegungen auf ein bestimmtes Untersuchungsobjekt anwendet
10. Was kann man aus der Neo-Institutionalistischen Organisationstheorie für das Personalmanagement in Organisationen lernen?
11. Personalmanagement-Moden? Eine Analyse aus neo-institutionalistischer Sicht

Anzahl der abgegebenen Arbeiten:	17
Notendurchschnitt (Median):	2,7
Beste Arbeit:	1,7
Schlechteste Arbeit:	5,0

Im **SS 2005** wurde ein Seminar mit dem Thema *Personalabbau–Downsizing– Massenentlassungen* angeboten.

Themen:

1. Personalabbau – Formen und deren empirische Bedeutung
2. Gestaltung von Personalabbau
3. Personalabbau: Aktuelle Fallbeispiele
4. Rechtliche Rahmenbedingungen von Personalabbau
5. Der betriebliche Interessenausgleich bei Personalabbaumaßnahmen
6. Ökonomische Gründe für Personalabbau
7. Downsizing als Managementmode
8. Ökonomische Effekte von Massenentlassungen
9. Entlassungen: Reaktionen der Verbliebenen
10. Die Bedeutung der (wahrgenommenen) Gerechtigkeit von Entlassungen
11. Organisationale Alternativen für Personalabbau
12. Betriebliche Bündnisse für Arbeit: Ein Mittel gegen Massenentlassungen?
13. Personalabbau aus der Perspektive der Organisationsentwicklung

Anzahl der abgegebenen Arbeiten:	25
Notendurchschnitt (Median):	3,7
Beste Arbeit:	2,3
Schlechteste Arbeit:	5,0

Das Seminar im **WS 2005/2006** beschäftigte sich mit der Frage *Flexible = atypische = prekäre Beschäftigungsverhältnisse*.

Themen:

1. „Flexicurity“
2. Flexible Beschäftigung / Flexibilität für wen?
3. Flexible Beschäftigung = prekäre Beschäftigung = Frauenjob?
4. Gründe für die zunehmende Verbreitung neuer Beschäftigungsformen. Eine theoretische Analyse
5. Möglichkeit und Notwendigkeit der rechtlichen Regulierung neuer Beschäftigungsformen
6. Von der geringfügigen Beschäftigung zum Mini-Job: Die Regulierung der sozialversicherungsfreien Beschäftigung im Wandel der Zeit
7. Sozialversicherungsfreie Beschäftigung. Verbreitung und Entwicklungstendenzen
8. Ein-Euro-Jobs. Empirische Bedeutung und arbeitsmarktpolitische Effekte
9. Beschäftigung über Personalserviceagenturen. Empirische Bedeutung und arbeitsmarktpolitische Effekte
10. Telearbeit. Formen, Verbreitung, Prognosen
11. Führungsprobleme bei Telearbeit
12. Leiharbeit. Formen, Verbreitung, Veränderung
13. Leiharbeit. Ein internationaler Vergleich

14. Leiharbeit als Chance des Einstiegs in ein „Normalarbeitsverhältnis“
15. Teilzeitarbeit. Verbreitung und Entwicklung
16. Teilzeitarbeit. Ein internationaler Vergleich
17. Teilzeitarbeit für Führungskräfte
18. Arbeiten ohne Arbeitsverhältnis: „Neue Selbständigkeit“. Chancen und Risiken
19. „Self-Employment“. Ein internationaler Vergleich
20. Arbeit im Call-Center: Eine besondere Beschäftigungsform?
21. Die Haltung der Arbeitgeberverbände zu ausgewählten Formen „neuer“ Beschäftigungsverhältnisse
22. Die Haltung der Gewerkschaften zu ausgewählten Formen „neuer“ Beschäftigungsverhältnisse

Anzahl der abgegebenen Arbeiten:	23
Notendurchschnitt (Median):	2,3
Beste Arbeit:	1,0
Schlechteste Arbeit:	5,0

Im **SS 2006** fand das Seminar zum Thema *Personalwirtschaftlich relevante Theorien – Inhalte, empirische Bewährung, Gestaltungsbezug* statt.

Themen:

1. Transaktionskostentheorie
2. Prinzipal-Agenten-Theorie/Agenturtheorie
3. Humankapitaltheorie
4. Spieltheorie
5. Politische Entscheidungsprozesse
6. Machttheorie
7. Resource-Dependence-Theorie
8. Neo-Institutionalismus
9. Evolutionstheorie/Entwicklungsorientierter Ansatz
10. Konstruktivismus
11. Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie
12. Anreiz-Beitrags-Theorie
13. Führungstheorien
 - a) Theorie der charismatischen Führung
 - b) Attributionstheorie
14. Motivationstheorien
 - a) Wert-Erwartungs-Theorie/Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-Theorie
 - b) Weg-Ziel-Ansatz
15. Lerntheorien
 - a) behavioristisch (Reiz-Reaktions-Lernen)
 - b) kognitivistisch (soziale Lerntheorie)
16. Job-characteristics-Modell

Anzahl der abgegebenen Arbeiten:	16
Notendurchschnitt (Median):	3,0
Beste Arbeit:	1,3
Schlechteste Arbeit:	5,0

Im **WS 2006/2007** fand das Seminar zum Thema *Evaluation personalwirtschaftlicher Instrumente* statt.

Themen:

1. Modelle und Konzepte der Evaluationsforschung. Eine Systematisierung
2. Herkömmliche und spezielle Instrumente der Evaluationsforschung. Eine Systematisierung
3. Gegenstand der Evaluationsforschung: Welche Instrumente werden evaluiert? Oder: Blinde Flecken der Evaluationsforschung
4. Evaluationsforschung in der Pädagogik – Übertragbarkeit auf die Personalwirtschaft
5. Evaluationsforschung aus politikwissenschaftlicher Perspektive – Übertragbarkeit auf die Personalwirtschaft
6. Messtheoretische Gütekriterien und Standards in der Evaluationsforschung
7. Evaluation als Legitimationsfassade? – Eine institutionalistische Perspektive
8. Von der Bedarfsanalyse bis zur Erfolgskontrolle: Idealprozess oder Durchwursteln? Stolpersteine der praktischen Umsetzung
9. Lerntransferanalyse als spezielle Methode der Evaluation. Methodische Möglichkeiten und praktische Umsetzung
10. Evaluation und Controlling – Ein Vergleich der Konzepte
11. Evaluation und Qualitätsmanagement – Ein Vergleich der Konzepte
12. Organisation und rechtliche Rahmenbedingungen der Evaluation
13. Personalmanagement-Professionalisierungs-Index der DGFP als Evaluationsinstrument – Konzeptbewertung vor dem Hintergrund gängiger Evaluationsstandards
14. Evaluation von Führungskräfte Trainings – Konzeptbewertung vor dem Hintergrund gängiger Evaluationsstandards
15. Evaluation von Coaching – Konzeptbewertung vor dem Hintergrund gängiger Evaluationsstandards
16. Evaluation von interkulturellen Trainings – Konzeptbewertung vor dem Hintergrund gängiger Evaluationsstandards
17. Evaluation von Anreiz- und Karrieresystemen – Konzeptbewertung vor dem Hintergrund gängiger Evaluationsstandards
18. Evaluation von Potenzialanalyseinstrumenten – Konzeptbewertung vor dem Hintergrund gängiger Evaluationsstandards

Anzahl der abgegebenen Arbeiten:	20
Notendurchschnitt (Median):	2,0

Beste Arbeit:	1,0
Schlechteste Arbeit:	3,7

Im **SS 2007** fand das Seminar zum Thema *Atypische Beschäftigungsverhältnisse zwischen Flexibilität und Prekarität?* statt.

Themen:

1. Gründe für die zunehmende Verbreitung neuer Beschäftigungsformen – Eine theoretische Analyse
2. Warum nutzen Arbeitgeber atypische Beschäftigungsformen? – Eine mikroökonomische Erklärung
3. Flexible Beschäftigung: Flexibilität für wen?
4. Flexible Beschäftigung = prekäre Beschäftigung = Frauenjob?
5. Möglichkeit und Notwendigkeit der rechtlichen Regulierung neuer Beschäftigungsformen
6. Von der geringfügigen Beschäftigung zum Mini-Job: Die Regulierung der sozialversicherungsfreien Beschäftigung im Wandel der Zeit
7. Sozialversicherungsfreie Beschäftigung: Verbreitung und Entwicklungstendenzen
8. Ein-Euro-Jobs: Empirische Bedeutung und arbeitsmarktpolitische Effekte
9. Telearbeit: Formen, Verbreitung und Prognosen (auch international)
10. Führungsprobleme bei Telearbeit
11. Leiharbeit: Formen, Verbreitung und Veränderung
12. Leiharbeit: Ein internationaler Vergleich
13. Leiharbeit als Chance des Einstiegs in ein „Normalarbeitsverhältnis“?
14. Teilzeitarbeit: Verbreitung und Entwicklung
15. Teilzeitarbeit: Ein internationaler Vergleich
16. Teilzeitarbeit für Führungskräfte
17. Arbeiten ohne Arbeitsverhältnis: „Neue Selbstständigkeit“ – Chancen und Risiken
18. „Self-Employment“ / „Neue Selbstständigkeit“: Ein internationaler Vergleich
19. Arbeit im Call Center zwischen Flexibilität und Prekarität
20. Die Haltung der Arbeitgeberverbände zu ausgewählten Formen „neuer“ Beschäftigungsverhältnisse
21. Die Haltung der Gewerkschaften zu ausgewählten Formen „neuer“ Beschäftigungsverhältnisse

Anzahl der abgegebenen Arbeiten:	16
Notendurchschnitt (Median):	3,3
Beste Arbeit:	2,3
Schlechteste Arbeit:	5,0

Im **WS 2007/2008** fand das Seminar zum Thema *Sprache in der Organisation* statt.

Themen:

1. Metaphernanalysen ausgewählter Texte
 - a) Der Unternehmenszweck im Webauftritt zweier Banken: Deutsche Bank und EthikBank

- b) Der Unternehmenszweck in Praktikerliteratur
- c) Bilder der Führung in Praktikerliteratur
- d) Das Bild des Mitarbeiters anhand eines Geschäftsberichtes
- 2. Rhetorische Analysen ausgewählter Texte
 - a) Legitimation von organisationalem Wandel anhand eines Geschäftsberichtes
 - b) Legitimation von Arbeitskampf am Beispiel ausgewählter Texte
- 3. Rolle und Funktionen von Mitarbeiterzeitschriften
- 4. Führung und Sprache
- 5. Sprache und Unsicherheit im organisationalen Wandel
- 6. Personalabbau und Sprache
- 7. Kommunikation und Gerechtigkeitswahrnehmung der Mitarbeiter bei Personalabbau
- 8. Die Rolle der Sprache im Personalmanagement aus der Foucault'schen Perspektive
- 9. Sprache und Ökonomie

Anzahl der abgegebenen Arbeiten:	27
Notendurchschnitt (Median):	3,0
Beste Arbeit:	1,0
Schlechteste Arbeit:	5,0

Im **SS 2008** wurde das Seminar zum Thema *Mitbestimmung im Europäischen Vergleich* angeboten.

Themen:

- 1) Typologien von Mitbestimmungssystemen
- 2) Österreich
- 3) Schweiz
- 4) Niederlande
- 5) Großbritannien
- 6) Irland
- 7) Italien
- 8) Frankreich
- 9) Spanien
- 10) Skandinavien
- 11) Mittel- und Osteuropäische Länder
- 12) Türkei
- 13) Europäische Betriebsräte
- 14) Europäische Aktiengesellschaft
- 15) Griechenland

Anzahl der abgegebenen Arbeiten:	17
Notendurchschnitt (Median):	2,7
Beste Arbeit:	1,0
Schlechteste Arbeit:	5,0

3.4. *Diplomarbeiten*

In dem Berichtszeitraum Oktober 2002 bis einschließlich September 2008 wurden am Lehrstuhl 89 Diplomarbeiten betreut. Neben den vom Lehrstuhl angebotenen Themen haben die Studenten die Möglichkeit, eigene Problemstellungen vorzuschlagen. Folgende Themen sind bearbeitet worden:

- Internetgestütztes Personalbeschaffungsmarketing
- Das Einstellungsgespräch als Personalauswahlverfahren
- Zielvereinbarungen in der Praxisliteratur
- Vertrauen aus der Perspektive der Rational Choice Theorie
- Wissensmanagement aus macht- und mikropolitischer Perspektive
- Personalarbeit und Mitarbeitermotivation bei der 11883 Telecom GmbH – Eine Fallstudienanalyse
- Flexibilisierung – Bestandsaufnahme, Möglichkeiten und Perspektiven
- Personalführung und Macht – Eine Literaturanalyse
- Strukturen und Prozesse der Wissensvermittlung in Profit- und Non-Profit-Organisationen
- Wettbewerbsstrategien und Personalstrategien
- Eine empirische Analyse aus personalwirtschaftlicher Perspektive
- Motivation zu beruflicher Weiterbildung – eine empirische Analyse
- Die Entwicklung der Ertrags- und Vermögensbeteiligung. Eine Betrachtung aus neo-institutionalistischer Sicht
- Arbeitnehmerüberlassung als Element der Arbeitskräfteüberlassung
- Personalentwicklung aus mikropolitiktheoretischer Perspektive
- Theoretische Grundlagen des Wissensmanagements
- Das Bild älterer Mitarbeiter in der personalwirtschaftlichen Literatur
- Machtreflexion in organisationalen Veränderungsprozessen
- Motivmessverfahren als Instrument der Personalauswahl
- Personalwirtschaftliche Wirkungen von Teilzeitarbeit
- Eine gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Portugal
- Outsourcing betrieblicher Personalarbeit – eine Literaturanalyse
- Gestaltung von Anreizsystemen für interkulturelle Arbeitsgruppen in internationalen Unternehmen
- Managing Diversity als Ansatz zur Überwindung der Unterrepräsentanz von Frauen im Management
- Wissensmanagement in der Unternehmensberatung – Entwicklung eines Konzeptes
- Die Bewertung eines Leistungsvergütungssystems- Eine Analyse am Beispiel des Systems der Degussa AG
- Die Messung von Mobbing – eine Analyse der Güter unterschiedlicher Messverfahren
- Beurteilung von Verfahren interkultureller Kompetenzvermittlung
- Führungskräftevergütung: Theorie und Praxis
- Vermittelbarkeit interkultureller Kompetenz
- Verbetrieblichung der Tarifpolitik. Positionen der zentralen Akteure der industriellen Beziehungen
- Personalmarketingrelevante Aussagen in Unternehmensleitbildern. Eine Inhaltsanalyse

- Rechtliche Grenzen und Möglichkeiten der Personalforschung
- Möglichkeiten und Grenzen einer flexiblen Beschäftigungspolitik in öffentlichen Kulturbetrieben
- Folgen der Leistungsbeurteilung – eine Analyse aus strukturationstheoretischer Perspektive am Beispiel der Beurteilung durch den Vorgesetzten
- Erwerbspersonenpotenzial in den EU-Beitrittsländern – eine quantitative-qualitative Analyse aus personalwirtschaftlicher Sicht
- Telearbeit – Durchsetzungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinteressen
- Personalserviceagenturen (PSA) – Darstellung und Beurteilung des Konzeptes sowie Analyse betrieblicher Nutzungsmöglichkeiten
- Diversity Management – Eine Bestandsaufnahme in internationalen Unternehmen
- Diffusionsprozess in Organisationen – eine Analyse der Auswirkungen personalwirtschaftlicher Instrumente auf den Diffusionsverlauf in intraorganisationalen Netzwerken
- Mentoring – Eine netzwerktheoretische Analyse der Integrationseffekte auf Individualebene und die Rückwirkungen auf die Struktur des intraorganisationalen Netzwerks
- Beurteilung von Arbeitszeitmodellen aus arbeitnehmerorientierter Perspektive
- Qualitätsorientierte Weiterbildungsevaluation
- Mitarbeiterbefragung – Entwicklung von Bewertungskriterien aus arbeitnehmerorientierter Sicht
- Unternehmensimage und Arbeitgeberwahl
- Evaluation einer Führungskräftebildung
- Formelle Mentoringprogramme – Bewertung der Gestaltungsaussagen
- Wissensbarrieren und generationsübergreifendes Wissensmanagement
- Entwicklung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland
- Dezentralisierung und Verbetrieblung von Tarifverhandlungen - Auswirkungen auf personalwirtschaftlich relevante Aspekte
- Ansätze zur Messung des monetären Nutzens von betrieblicher Weiterbildung – Eignung für Unternehmen der Sozialwirtschaft
- Macht und Machtmessung
- Outsourcing betrieblicher Personalarbeit – eine transaktionstheoretische Betrachtung
- Wirkungen der Unternehmensbestimmung. Eine Analyse empirischer Befunde
- Die Auswirkungen der Betriebsratsarbeit in Deutschland
- Arbeitsbeziehungen in Low-Cost-Airlines. Komparative Analyse der Rolle und Gestaltung von Arbeitsbeziehungen bei Ryanair und Germanwings
- Wirkungen von Personalabbau. Eine Analyse der Reaktionen der Verbliebenen
- Evaluation einer Einzel-Coachingmaßnahme. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der Sparkasse Krefeld
- Entwicklung eines Anforderungsprofils für Führungskräfte – am Beispiel eines Potentialanalyseverfahrens der Bayer Industry Service
- Bewertung der leistungsbezogenen Vergütung bei der Deutschen Telekom
- Lerntransfer bei Personalentwicklung – Eine theoretisch gestützte empirische Untersuchung

- Die Entwicklung von Leiharbeit im Kontext rechtlicher Regulierung und wirtschaftlicher Veränderung
- Zielvereinbarungen in der öffentlichen Verwaltung
- Der demografische Wandel in der RWE Energy-Gruppe – Analyse und Entwicklung von Problemhandhabungsmöglichkeiten
- Bestimmungsgründe für Leiharbeit – Eine theoretische Analyse aus Sicht der neo-institutionalistischen Organisation und der Transaktionskostentheorie
- Möglichkeiten der Evaluation von Prämienlohnsystemen unter Rückgriff auf experimentelle Designformen
- Der ökonomische Nutzen von Outplacement-Beratung
- Evaluation eines karriereunterstützenden Weiterbildungsprogramms. Praxisrelevanz und Lerntransferhemmnisse als Einflussfaktoren des Weiterbildungserfolges – unersucht am Beispiel von Esprit
- Zusammensetzung der deutschen Hochschulräte
- Unternehmensmitbestimmung – Argumente der Mitbestimmungsgegner
- Ein Erklärungsansatz für die Expansion von Teilzeitarbeit bei Frauen – ein Vergleich der Länder Deutschland und Niederlande
- A comparative analysis of temporary agency work in Germany and Australia
- Prekäre Beschäftigungsverhältnisse bei der Berufseinmündung von Hochschulabsolventen
- Der Einfluss der Verbetrieblung auf ausgewählte Aspekte der Arbeitsbeziehungen
- Analyse der Auswirkungen von Personalabbau auf den psychologischen Vertrag im Unternehmen verbleibender Mitarbeiter
- Downsizing und wahrgenommene Gerechtigkeit
- Prekarität von Leiharbeit eine ländervergleichende Analyse
- Auswirkungen der Verbetrieblung auf die Beziehungen zwischen Betriebsrat und Management aus einer machtpolitischen Perspektive
- Dezentralisierung der Tarifpolitik und betriebliche Bedürfnisse für Arbeit
- Wirkungen atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf die betrieblichen Arbeitsbeziehungen – eine machttheoretische Analyse
- Der Ingenieurarbeitsmarkt: Arbeitskräftebedarf und –nachfrage
- Die interkulturelle Übertragbarkeit ausgewählter Motivationstheorien
- Auswirkung der Verbetrieblung der Tarifverhandlungen auf die Flexibilität von Unternehmen
- Personalwirtschaftliche Wirkungen der Gruppenarbeit. Eine Auswertung empirischer Befunde
- Commitment-Effekte von Personalabbau
- Die Arbeitsbedingungen der Juniorprofessoren im Vergleich zu Lebenszeitprofessoren
- Bestimmungsgründe der Einstellung älterer Arbeitnehmer – eine ökonomische Analyse
- Arbeitsbeziehungen in Low-Cost-Airlines – Ein Vergleich der Arbeitsbeziehungen ausgewählter Fluggesellschaften
- Machteffekte der Verbetrieblung

Notendurchschnitt (Median):	2,3
Beste Arbeit:	1,0
Schlechteste Arbeit:	5,0

3.5. Klausuren

- Im Grundstudium bildete bis einschließlich WS 06/07 die Veranstaltung „Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre“ einen Teil der zweistündigen BWL I-Klausur, die jedes Semester zu einem Haupt- und einem Nachtermin angeboten wurde. Die Vorlesung wurde immer im Wintersemester gehalten.
- Im Hauptstudium kann eine A-BWL-Klausur im Rahmen der Veranstaltung „Personalwirtschaftslehre I“ geschrieben werden. Die Klausur wird immer in dem Semester, in dem auch die Vorlesung abgehalten wird (zur Zeit ist dies immer das Wintersemester), zu einem Haupt- und einem Nachtermin angeboten.
- Ab WS 2002/2003 wurde das Prüfungssystem auf studienbegleitende Klausuren umgestellt.

3.6. Forschungskolloquien

Die Forschungskolloquien sollen den Doktoranden gemeinsam mit anderen Wissenschaftlern aus diversen Institutionen die Gelegenheit geben, das Thema bzw. den Fortschritt ihrer Dissertation vorzustellen und ausgewählte Probleme zu diskutieren.

Im Berichtszeitraum fanden zu folgenden Terminen die Forschungskolloquien unter der Leitung von Prof. Nienhüser statt:

Termin	Ort	Teilnehmerzahl
07. und 08. November 2002	Mülheim an der Ruhr	10
09. und 10. Mai 2003	Mülheim an der Ruhr	10
21. November 2003	Mülheim an der Ruhr	11
07. und 08. Mai 2004	Mülheim an der Ruhr	11
9. und 10. November 2004	Mülheim an der Ruhr	10
4. und 5. April 2005	Mülheim an der Ruhr	10
3. November 2005	Mülheim an der Ruhr	9
28. und 29. April 2006	Mülheim an der Ruhr	8
30. November und 01. Dezember 2006	Mülheim an der Ruhr	13
29. März und 30. März 2007	Mülheim an der Ruhr	10
23. November 2007	Mülheim an der Ruhr	11
24./25. April 2008	Mülheim an der Ruhr	8

4. Forschung

4.1. *Forschungsschwerpunkte*

Die Forschung des Lehrstuhls für Personalwirtschaft bezieht sich zum einen auf das Forschungsfeld "**Employment Relations**". Hiermit bezeichnet man die betrieblichen Austauschbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, zum Teil auf der individuellen Ebene, stärker aber noch auf der kollektiven Ebene Management - Betriebsrat. Die überbetriebliche Ebene kann dabei selbstverständlich nicht ausgeklammert werden - die Tarifebene mit den wichtigsten Akteuren Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Generelle Fragen, die sich stellen und die den Ausgangspunkt für detailliertere Fragestellungen bilden, sind vor allem: Welche Ausprägungsformen weisen die ER auf, wie wirken unterschiedliche Formen der ER; wie und wodurch verändern sich die ER? Dies sind selbstverständlich umfassende Fragen.

Einen Teilbereich innerhalb der ER bilden die **Personal- und Arbeitskräftestrategien**. Im Kern geht es um die Analyse der Ursachen, Funktionsvoraussetzungen und Wirkungen von Personal- und Arbeitskräftestrategien. Das generelle Forschungsinteresse des Fachgebiets Personalwirtschaft richtet sich neben der hierfür notwendigen Verbesserung der theoretischen Grundlagen der Personalwirtschaftslehre auf die Erklärung von Personal- und Arbeitskräftestrategien. Es geht dabei nicht so sehr um die isolierte Betrachtung von Fragen der Personalplanung, Personalauswahl, Personalführung usw., sondern um die Analyse der "Bündelung" solcher Funktionsbereiche zu Strategien.

Personalstrategien sind hierbei beabsichtigte oder unbeabsichtigte (emergente) Handlungsmuster des Aufbaus, der Aufrechterhaltung und der Veränderung des betrieblichen aggregierten Arbeitsvermögens sowie der Wirksammachung dieses Arbeitsvermögens. **Arbeitskräftestrategien** umfassen neben den Handlungsmustern in Bezug auf das betriebliche Personal (der betrieblichen Personalstrategie) auch diejenigen Handlungsmuster, welche sich auf das "Fremdpersonal" beziehen, das im Betrieb eingesetzt wird (wie etwa "Neue Selbständige", Leiharbeiter, Subkontrakt-Arbeitskräfte u.v.m.).

Ausgehend von der Annahme, dass personalwirtschaftliche Entscheidungen von Nutzenüberlegungen und Machtstrukturen und -prozessen gesteuert sind, zielt die am Lehrstuhl verfolgte theoretisch-empirische Erforschung auf die **Erklärung von Konfigurationen** (im Sinne von konsistenten Handlungsmustern) der Ausgestaltung personalwirtschaftlicher Instrumente. Gerade wenn der "menschliche Faktor" strategisch von großer Bedeutung für den Unternehmenserfolg ist, sind Erklärungen von Personal- und Arbeitskräftestrategien notwendig. Erklärungen dienen dazu, die Realität besser zu "durchschauen", was auch dem Gestaltungsziel dienlich ist: Wer weiß, welche Personal- bzw. Arbeitskräftestrategie Unternehmen betreiben, warum sie dies tun und welche alternativen Strategien unter welchen Umständen mit welchen Folgen verbunden sind, sieht Gestaltungsmöglichkeiten und kann Fehler vermeiden.

Erklärungen der Personal- und Arbeitskräftestrategien sind nicht nur aus einer verengtbetriebswirtschaftlichen Sicht wichtig, sondern auch **gesellschaftspolitisch von Bedeutung**, weil

Personal- und Arbeitskräftestrategien selbst gesellschaftspolitisch relevant sind. Personal- und Arbeitskräftestrategien beeinflussen die Lebenschancen arbeitender und arbeitssuchender Menschen: Sie steuern den Zugang zu Arbeitsplätzen und Einkommen; sie gestalten die Karriere- und Lebensverläufe in Form des Zugangs zu Positionen, zu Einkommensverbesserungen und interessanter Arbeit; sie haben Einfluss auf den Übergang ins Nicht-Erwerbsleben und dessen materielle Absicherung. Personal- und Arbeitskräftestrategien beeinflussen damit nicht nur das Leben der Arbeitnehmer, sondern auch das ihrer jeweiligen Lebensgemeinschaften.

Erklärungen müssen keineswegs von vornherein auf Unternehmens- oder Unternehmerinteressen ausgerichtet sein. Auch Betriebswirte sollten die gesellschaftspolitische Bedeutung von Personal- und Arbeitskräftestrategien mit bedenken - schon deshalb, weil unternehmerische Personalpolitik selbst Gegenstand öffentlichen Interesses ist und den "Ruf" eines Unternehmens und seine Möglichkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte zu rekrutieren, erheblich beeinträchtigen kann. Erklärungen lassen Ursachen für Unterschiede im "Umgang" mit den Beschäftigten sichtbar werden und bieten damit Ansatzpunkte für die Gestaltung der betrieblichen Personal- und Arbeitskräftestrategien. Dies gilt nicht nur für betriebliche Akteure, sondern auch für externe "Anspruchsgruppen" wie Gesetzgeber und Tarifparteien.

4.2. Empirische Projekte

Laufende Projekte

- Komparative Analyse der Arbeitsbeziehungen und des Human Resource Managements bei ausgewählten Low-Cost-Airlines in Deutschland und Australien (Laufzeit des Projekts: 10/2005 - 12/2009) zusammen mit Dr. Michael Barry, Griffith University und Maiken Bonnes.

Informationen finden Sie unter: <http://www.uni-due.de/personal/Low-Cost-Airlines/>

Die Fallstudie beschäftigt sich mit dem System der Arbeitsbeziehungen von ausgewählten deutschen und australischen Low-Cost-Airlines. Im Verlauf der Untersuchung sollen folgende Untersuchungsfragen bearbeitet werden:

1. Erstens wird untersucht, welche einzelnen Akteure, Gesetze, Bestimmungen und Tarifverträge in den Arbeitsbeziehungssystemen der Low-Cost-Airlines relevant sind und wie sich deren konkrete Ausgestaltung darstellt.
2. Zweitens sollen die Ergebnisse (Arbeitszeit, Lohnformen, Lohnhöhe, etc.), die aus diesen Konstellationen resultieren, ermittelt werden.
3. Und schließlich wird drittens eine komparative Analyse der deutschen und australischen Low-Cost-Airlines durchgeführt.

Zur Klärung dieser Fragen werden unter anderem mehrere leitfadengestützte Experteninterviews in den relevanten Institutionen (Unternehmen, Arbeitnehmervertreter) in Deutschland sowie Australien durchgeführt. Überdies werden Geschäftsberichte, Presseveröffentlichungen, Daten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie relevante wissenschaftliche Publikationen als Informationsquellen verwendet.

Ergebnisse/Publikationen:

Nienhüser, W.; Barry, M. (2008): Coordinated Market Economy/ Liberal Employment Relations: Low Cost Competition in the German Aviation Industry. In: Bamber, G.J., & Hoffer Gittell, J. (Eds.):

International Perspectives on Approaches to Managing People in the Changing Airline Industry (Provisional Title). A Guest-edited Symposium: [Special Issue]. International Journal of Human Resource Management, 15 (im Druck).

- Besetzung und Struktur von Hochschulräten in deutschen Universitäten (Laufzeit des Projekts: seit 1.1.2007) zusammen mit Katharina Jakob und Linda Wachtendonk.

Informationen finden Sie unter:

<http://www.uni-due.de/personal/PmWiki/index.php/Forschung/Hochschulraete>

Gegenstand der Studie sind die seit wenigen Jahren eingerichteten Hochschulräte deutscher Hochschulen. Diese Gremien werden im Hinblick auf ihre soziale Struktur und deren Bestimmungsgünde untersucht. Die Fragen des Projekts lauten daher:

1. Gibt es Muster in der institutionellen Herkunft und Sozialstruktur von Hochschulratsmitgliedern?
2. Inwiefern hängen diese etwaigen Muster zusammen mit grundlegenden Merkmalen der Hochschulen (Größe, Standort, föderaler Gesetzesrahmen, Typ und Fächerstruktur)?
3. Lassen sich Zusammenhänge nachweisen zwischen der Zusammensetzung der Hochschulräte einerseits und den Forschungsschwerpunkten sowie Drittmittelanteilen der jeweiligen Hochschulen andererseits? Spielen hierbei auch Faktoren wie Reputation von Hochschulen eine Rolle?
4. Welche Netzwerke zwischen Hochschulen und den Organisationen bzw. sozialen Gruppen, aus denen die Hochschulratsmitglieder kommen, lassen sich identifizieren?

Bereits weitgehend abgeschlossen ist eine Primärerhebung der Daten von Hochschulräten an deutschen Hochschulen (Name, Vorname, akademischer Titel, Geschlecht, Geburtsjahr, internes/externes Mitglied, ggf. Professur, Vorsitzender des Hochschulrats, Aufsichtsrats- oder Vorstandsmitglied in Wirtschaftsunternehmen sowie weitere Positionen, Branche und Bundesland der jeweiligen Hochschule). Als Datenquelle dienen in erster Linie die Webseiten der Universitäten, zum anderen zusätzliche Erhebungen mittels Telefon- und Email-Anfragen.

In einem weiteren Schritt sind über die Zusammensetzung des Hochschulrates hinausgehende Merkmale der Hochschulen erhoben worden, etwa deren Größe, Anzahl der Studierenden, Fächerstruktur, Höhe und Zusammensetzung der finanziellen Mittel usw.

Die Datenauswertung zielt erstens auf eine Beschreibung der Zusammensetzung der Hochschulräte. Zweitens werden die Zusammenhänge zwischen den Strukturmerkmalen der Hochschule und der Hochschulratsstruktur auch mittels multivariater Verfahren untersucht. Drittens ist geplant, mittels einer quantitativen Netzwerkanalyse Organisationsnetzwerke zu identifizieren.

Ergebnisse/Publikationen:

Nienhüser, W.; Jacob, A. K. (2008): Changing of the Guards. Eine empirische Analyse der Sozialstruktur von Hochschulräten. In: Hochschulmanagement 2008: 67-73.

Nienhüser, W. (2008): Wer besetzt die Hochschulräte deutscher Hochschulen? Eine empirische Analyse der Zusammenhänge zwischen Hochschulratsstruktur und Merkmalen der Hochschule. In: Arbeitskreis Fortbildung im Sprecherkreis der deutschen Universitätskanzlerinnen und -kanzler (Hg.): Alle Macht den Hochschulräten.? Weimar: 81-98.

Abgeschlossene Projekte

- Betriebsvereinbarungen in der Wahrnehmung von Personalverantwortlichen (Laufzeit des Projekts: 1.1.2003 - 31.12.2003) zusammen mit Heiko Hoßfeld.

Informationen finden Sie unter:

<http://www.uni-due.de/personal/Verbetrieblichung/index.php/Main/ErstesProjekt>

In dem Projekt wurde untersucht,

- (a) welchen Stellenwert Personalverantwortliche Betriebsvereinbarungen beimessen,
 - (b) wie verbreitet Betriebsvereinbarungen sind sowie
 - (c) ob sich systematische Unterschiede je nach den Merkmalen der untersuchten Unternehmen in den Einschätzungen des Stellenwerts und in der Verbreitung von Betriebsvereinbarungen zeigen.
- Zur Klärung dieser Fragen erfolgte eine (von TNS EMNID durchgeführte) repräsentative telefonische Befragung von 1000 Personalverantwortlichen in ebenso vielen Unternehmen.

Ergebnisse/Publikationen:

Nienhüser, W.; Hoßfeld, H. (2004): Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Frankfurt am Main

Nienhüser, W.; Hoßfeld, H. (2004): 60 Prozent für den Flächentarif. In: Mitbestimmung, Nr.7, S.60-61

Nienhüser, W. (2005): Der Einfluss des Betriebsrats-Typs auf die Nutzung und Bewertung von Betriebsvereinbarungen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Industrielle Beziehungen, 12 (1): 5-27

Nienhüser, W.; Hoßfeld, H. (2005): Betriebsvereinbarungen - kommt es auf den Betriebsrat an? In: WSI-Mitteilungen, Nr.10, S.547-553

Nienhüser, W.; Hoßfeld, H. (2006): Wie bewerten Personalverantwortliche eine betriebliche Regulierung durch Betriebsvereinbarungen? Ergebnisse einer Befragung in 1000 Betrieben. In: Bundesarbeitsblatt, 2006, Nr.2, S.4-8

Nienhüser, W.; Hoßfeld, H. (2007): Betriebsräte und Betriebsvereinbarungen in der Wahrnehmung von Personalmanagern. Ergebnisse einer Korrespondenzanalyse. In: ESSENER UNIKATE, 2007, Nr.29, S.30-39

- Verbetrieblichung und Betriebsvereinbarungen in der Wahrnehmung von Betriebsräten und Personalverantwortlichen (Laufzeit des Projekts: 1.7.2005 - 30.06.2007) zusammen mit Heiko Hoßfeld

Informationen finden Sie unter: <http://www.uni-due.de/personal/Verbetrieblichung/>

Es wurden in 1000 Betrieben jeweils ein Personalverantwortlicher der Betriebsleitung und ein Mitglied des Betriebsrats zu Formen der Regulierung von tariflich relevanten Sachverhalten befragt. Zu folgenden Themen wurden Fragen gestellt:

1. Welche Formen der Regulierung - vom Flächentarifvertrag über Betriebsvereinbarungen bis hin zum Einzelarbeitsvertrag - nutzen Betriebe? Welche typischen Kombinationsformen zeigen sich (etwa Flächentarifvertrag in Verbindung mit Betriebsvereinbarungen)?
2. Wie bewerten Betriebsräte und Personalverantwortliche (die für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zuständig sind) derartige Regulierungsformen?

3. Wie bewerten Personalverantwortliche und Betriebsräte Überlegungen zu einer stärkeren "Verbetrieblichung", das heißt, die Idee, Verhandlungen über Tarifangelegenheiten zunehmend auf die Betriebsebene zu verlagern?
4. Welchen Einfluss hat die betriebliche Sozialbeziehung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat auf die Haltung gegenüber der "Verbetrieblichung"?

Zur Klärung dieser Fragen führte TNS EMNID eine repräsentative, telefonische Befragung durch.

Ergebnisse/Publicationen:

Nienhüser, W.; Hoßfeld, H. (2007): Regulierungsform und Verbetrieblichungsneigung von Managern und Betriebsräten. Ergebnisse einer empirischen Erhebung. In: Industrielle Beziehungen, Nr. 4, S. 289-315

Nienhüser, W.; Hoßfeld, H.: Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure, Frankfurt/Main 2008

4.3. DFG-Graduiertenkolleg

Von der DFG wurde ein Graduiertenkolleg „Europäische Gesellschaft“ bewilligt (Laufzeit 2001-2004). Das Kolleg hat interdisziplinären Charakter, beteiligt sind WissenschaftlerInnen aus den Bereichen Philosophie; Geschichte; Religions- und Sozialwissenschaften, Erziehungswissenschaften; Psychologie; Sport, Wirtschaftswissenschaften sowie Literatur- und Sprachwissenschaften. Werner Nienhüser war Mit Antragsteller und stellvertretender Sprecher des Graduiertenkollegs.

4.4. Dissertationsprojekte

- Maiken Bonnes: Auswirkungen der Verbetrieblichung der Tarifverhandlungen im europäischen Vergleich – Eine komparative Analyse von Betriebsfallstudien im Öffentlichen Personennahverkehr (Arbeitstitel, laufend)
- Wojciech Cichon: Betriebliche Personalpolitik und ältere Arbeitskräfte (Arbeitstitel, laufend)
- Melanie Florack: Wirkungen atypischer Beschäftigung (Arbeitstitel, laufend)
- Heiko Hoßfeld: Sprachpolitik in Personalabbauprozessen (Arbeitstitel, laufend)
- Katharina Jacob: Arbeitsverhältnisse an Hochschulen. Zur Beschäftigungssituation von akademischem Personal in Deutschland und Norwegen (Arbeitstitel, laufend)
- Manuel Jans: Sozialkapital und Personalwirtschaftslehre (Arbeitstitel, laufend)
- Katharina Jörges-Süß: Leistungsbezogene Bezahlung in der Öffentlichen Verwaltung - Eine neoinstitutionalistisch-historische Analyse (abgeschlossen: Dezember 2006 an der Universität Essen); unter demselben Titel im Jahre 2007 beim Rainer Hampp-Verlag veröffentlicht
- Christina Krins: Personalsteuerung in IT-Projekten: Typen der Sicherstellung von Motivation und Leistungsbereitschaft des Projektpersonals (abgeschlossen: Mai 2007 an der Universität Essen); unter demselben Titel im Jahre 2008 beim Rainer Hampp-Verlag veröffentlicht
- Nicole Ladage: Führung in Gruppen: Ökonomische und soziale Effektivität von Produktionsgruppen unter besonderer Berücksichtigung des Führungsverhaltens bei industrieller Gruppenarbeit – Eine empirische Untersuchung in einem Automobilkonzern (abgeschlossen: September 2002 an der Universität Essen); unter demselben Titel im Jahre 2002 veröffentlicht

- Tanja Möhle: Europaweite unternehmerische Arbeitskräftestrategien in der Bauwirtschaft (Arbeitstitel, laufend)
- Sharon Morris: "A Comparison of Individual Labour Market Outcomes of Immigrants in Germany and Australia" (Arbeitstitel, laufend)

5. Publikationen (innerhalb des Berichtszeitraums)

5.1. Publikationen des Lehrstuhlinhabers

Bücher (einschließlich Herausgeberschaften)

- Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure (zusammen mit Heiko Hoßfeld), Frankfurt/Main 2008
- Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse, München 2006
- Flexible Work – Atypical Work – Precarious Work. Management Revue, Special Issue, Vol. 16, No. 3, München / Mering 2005
- Betriebliche Personalforschung. Eine problemorientierte Einführung (zus. mit C. Krins), München / Mering 2005
- Grundbegriffe der Personalwirtschaft (zus. mit W. Weber, R. Kabst, W. Mayrhofer), Stuttgart 2005 (von Prof. Dr. Nienhüser sind ca. 130 namentlich gekennzeichnete Grundbegriffe verfasst worden)
- Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager. Eine empirische Studie. (zus. mit H. Hoßfeld), Frankfurt / Main 2004
- Personaltheorie als Theorie der Unternehmung. Festschrift zum 65. Geburtstag von Prof. Dr. Wolfgang Weber (Herausgeber zus. mit M. Festing, A. Martin, W. Mayrhofer), München / Mering 2004
- Neue Formen der Beschäftigung – neue Formen der Personalpolitik? (Herausgeber zus. mit A. Martin), München / Mering 2002

Aufsätze in Zeitschriften und Beiträge in Sammelbänden

- Wer besetzt die Hochschulräte deutscher Hochschulen? Eine empirische Analyse der Zusammenhänge zwischen Hochschulratsstruktur und Merkmalen der Hochschule. In: Arbeitskreis Fortbildung im Sprecherkreis der deutschen Universitätskanzlerinnen und -kanzler (Hg.): Alle Macht den Hochschulräten.? Weimar: 81-98
- Changing of the Guards. Eine empirische Analyse der Sozialstruktur von Hochschulräten. In: Hochschulmanagement 2008: 67-73 (zusammen mit Anna Katharina Jacob)
- Coordinated Market Economy/ Liberal Employment Relations: Low Cost Competition in the German Aviation Industry (zusammen mit Barry, M.). In: Bamber, G.J., & Hoffer Gittell, J. (Eds.). International Perspectives on Approaches to Managing People in the Changing Airline Industry (Provisional Title). A Guest-edited Symposium: [Special Issue]. International Journal of Human Resource Management, 15 (im Druck)

- Resource Dependence Theory – How Well Does It Explain Behavior of Organizations? In: Matiaske, M.; Leblebici, H.; Kabst, R. (Hg.): Resources and Dependencies. Special Issue der Management Revue, Vol. 19., Issue 1+2: 9-32
- Regulierungsform und Verbetriebligungsneigung von Managern und Betriebsräten. Ergebnisse einer empirischen Erhebung. In: Industrielle Beziehungen 4, 2007: 289-315 (zusammen mit H. Hoßfeld)
- Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse – eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik. In: Keller, B.; Seifert, H. (Hg.) 2007: Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin: 45-65
- Elitenzirkulation und organisationaler Wandel. Ein Beitrag zu einer politischen Theorie der Organisation. Erscheint in: Lang, R. (Hg.) 2007: Individuum und Organisation: Neue Trends eines organisationswissenschaftlichen Forschungsfeldes, Wiesbaden: 38-68
- Betriebsräte und Betriebsvereinbarungen in der Wahrnehmung von Personalmanagern. Ergebnisse einer Korrespondenzanalyse. In: ESSENER UNIKATE, Nr. 29, 2007: 30-39 (zusammen mit H. Hoßfeld)
- Substanzielle und symbolische Personalmanagement-Forschung – das Beispiel des „Personalmanagement-Professionalisierungs-Index“ der Deutschen Gesellschaft für Personalführung. In: Zeitschrift für Personalforschung, 20. Jg., Heft 1, 2006: 42-57
- Effects of the 'Principle of Non-Discrimination“ on Temporary Agency Work - Compensation and Working Conditions of Temporary Agency Workers in 15 European Countries. Industrial Relations Journal (2006), 37 (1): 64-77 (zusammen mit Matiaske, W.)
- Beschäftigungspolitik von Unternehmen – eine Einführung. In: Nienhäuser, W. (Hg.): Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse, München 2006: 3-10
- Effects of the Type of Works Council on the Use and Assessment of Works Agreements. Results of an Empirical Investigation. in: Economic and Industrial Democracy (submitted, under Review)
- Wie bewerten Personalverantwortliche eine betriebliche Regulierung durch Betriebsvereinbarungen? Ergebnisse einer Befragung in 1000 Betrieben. (zus. mit H. Hoßfeld). In: Bundesarbeitsblatt, Nr. 2 / 2006, S. 4-8
- Betriebsvereinbarungen – Kommt es auf den Betriebsrat an? (zus. mit H. Hoßfeld). In: WSI-Mitteilungen, Nr. 10 / 2005, S. 547-553
- Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue. In: Management Revue 16 (2005) 3, S. 299-303
- Strukturen personalwissenschaftlichen Wissens. Eine (aus)tauschtheoretische Interpretation. In: Spengler, T.; Linstädt, H. (Hg.): Strukturelle Stimmigkeit in der Betriebswirtschaftslehre. Festschrift für Hugo Kossbiel. München / Mering 2005, S. 127-150
- Elitenzirkulation in Organisationen. Vorarbeiten zu einer politischen Theorie organisationalen Wandels. In: Drepper, T.; Göbel, A.; Nokielski, H. (Hg.): Sozialer Wandel und kulturelle Innovation. Eckart Pankoke zum 65. Geburtstag. Berlin 2005, S. 355-383
- Der Einfluss des Betriebsrats-Typs auf die Nutzung und Bewertung von Betriebsvereinbarungen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Industrielle Beziehungen, 12 (2005) 1, S. 5-27

- 60 Prozent für den Flächentarif (zus. mit H. Hoßfeld) In: Die Mitbestimmung, Nr. 7 / 2004
- Politikorientierte Ansätze des Personalmanagements. In: Gaugler, E.; Oechsler, W.A.; Weber, W. (Hg.): Handwörterbuch des Personalwesens, Stuttgart 2004, Sp. 1671-1685
- Effects of the "Principle of Non-discrimination" for Temporary Work - Compensation and Working Conditions of Temporary Workers in 15 European Countries. (zus. mit W. Matiaske) In: Steward, G.; Hyland, P. (Hg.): Regionalism and Globalisation. The Challenge for Employment Relations. Proceedings of the 12th Annual Conference of the International Employment Relations Association, Queensland 2004, S. 358-364
- Political (Personnel) Economy - a Political Economy Perspective to Explain Different Forms of Human Resource Management. In: management revue, 15 (2004) 2, S. 228-248
- Sinnprovinzen in der Personalwissenschaft - Befunde einer empirischen Untersuchung. (zus. mit W. Matiaske). In: Zeitschrift für Personalforschung, 18 (2004) 2, S. 117-138
- Die Resource Dependence-Theorie - wie (gut) erklärt sie Unternehmensverhalten? In: Festing, M.; Martin, A.; Mayrhofer, W.; Nienhüser, W. (Hg.): Personaltheorie als Theorie der Unternehmung. Festschrift zum 65. Geburtstag von Prof. Dr. Wolfgang Weber. München / Mering 2004, S. 87-119
- Subkontrahierung als Arbeitskräftestrategie. Eine (gescheiterte?) Erklärung aus transaktionskostentheoretischer Perspektive am Beispiel der Bauwirtschaft. In: Struck, O.; Köhler, C. (Hg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? München / Mering 2004, S. 201-224
- Leiharbeit ist gleich gut? – Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und Gleichbehandlung von Leiharbeitern in Europa. (zus. mit W. Matiaske) In: Martin, A. (Hg.): Personal als Ressource. München / Mering 2003, S. 157-184
- Arbeitskräftestrategien und Wettbewerbsstrategien in der Bauwirtschaft - Eine empirische Analyse. (zus. mit T. Möhle) In: Die Betriebswirtschaft, 63 (2003) 5, S. 549-570
- Wirkungen des "Gleichbehandlungsgrundsatzes" bei Leiharbeit. Entlohnung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitern in 15 europäischen Ländern. (zus. mit W. Matiaske) In: WSI-Mitteilungen 8, 2003, S. 466-473
- Macht. In: Martin, A. (Hg.): Organizational Behavior - Verhalten in Organisationen. Stuttgart 2003, S. 139-172
- Arbeitsplatzgestaltung. In: Dey, G.; Grauvogel, M. (Hg.): Wirtschaftswissen von A bis Z für die erfolgreiche Betriebsratspraxis. Loseblattsammlung, Kissing 2003, S. 1-10
- Das schlechte Wissen verdrängt das gute" oder: Warum setzen sich bestimmte sozialwissenschaftliche Paradigmen und Managementkonzepte in der Unternehmenspraxis gegen andere durch?" In: Pankoke, E. (Hg.): Wert- und Wissensmanagement - Motivationsprobleme und Evaluationsprozesse, Essen 2002, S. 31-53

5.2. Publikationen der Lehrstuhlmitarbeiter und der ehemaligen Lehrstuhlmitarbeiter

- H. Hoßfeld (zusammen mit W. Nienhüser) (2007): Betriebsräte und Betriebsvereinbarungen in der Wahrnehmung von Personalmanagern. Ergebnisse einer Korrespondenzanalyse. In: ESSENER UNIKATE, 2007, Nr.29, S.30-39

- H. Hoßfeld (zusammen mit W. Nienhüser) (2007): Regulierungsform und Verbetriebligungsneigung von Managern und Betriebsräten. Ergebnisse einer empirischen Erhebung. In: Industrielle Beziehungen, 2007, Nr. 4, S.289-315
- H. Hoßfeld (zus. mit W. Nienhüser) (2006): Wie bewerten Personalverantwortliche eine betriebliche Regulierung durch Betriebsvereinbarungen? Ergebnisse einer Befragung in 1000 Betrieben. In: Bundesarbeitsblatt, 2006, Nr.2, S. 4-8
- H. Hoßfeld (2005): Vertrauen - Eine Konzeptionalisierung auf Basis des rationalen Vertrauensbegriffs, Essener Beiträge zur Personalforschung, Nr. 5, Essen 2005
- H. Hoßfeld (2005): Die Erklärung von Vertrauen im ökonomischen Modellbau – zwischen Realitätsnähe und Komplexität, Essener Beiträge zur Personalforschung, Nr. 4, Essen 2005
- H. Hoßfeld (zus. mit W. Nienhüser) (2005): Betriebsvereinbarungen - kommt es auf den Betriebsrat an? In: WSI-Mitteilungen, 2005, Nr.10, S.547-553
- H. Hoßfeld (zus. mit W. Nienhüser) (2004): 60 Prozent für den Flächentarif, in: Mitbestimmung, 2004, Nr.7, S.60-61
- H. Hoßfeld (zus. mit W. Nienhüser): Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Frankfurt / Main 2004
- M. Jans (2004): Empirische Effekte organisationsdemografischer Diversität in Organisationen - Ergebnisse und Erkenntnisse einer Metaanalyse, Essener Beiträge zur Personalforschung, Nr. 3, Essen 2004
- M. Jans (2003): Diversität als Ressource? Ergebnisse und Erkenntnisse der Organisationsdemografieforschung. In: Martin, A. (Hg.): Personal als Ressource, München / Mering 2003, S. 53-78
- M. Jans (2003): Sozialkapitalkonzepte und ihre Brauchbarkeit in der Personal- und Organisationsforschung, Diskussionsbeiträge aus dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Universität Duisburg-Essen, Standort Essen, Nr. 128, Essen 2003
- M. Jans (2003): Stellenbeschreibung. In: Dey, G./Grauvogel, M. (Hg.): Wirtschaftswissen von A-Z für die erfolgreiche Betriebsratspraxis, Loseblattsammlung, Kissing 2003, 16 Seiten
- Jacob, A.K. (2007): Qualitätsmanagement an Musikhochschulen in Zeiten sich wandelnder Studienstrukturen. Folkwang-Studien, Bd. 5. Hildesheim: Olms
- K. Jörges-Süß (2007): Leistungsbezogene Bezahlung in der Öffentlichen Verwaltung. Eine neoinstitutionalistisch-historische Analyse, München / Mering
- K. Jörges-Süß (zus. mit S. Süß) (2007): Schwerpunktstichwort „Personalführung“. In: Häberle, Siegfried (Hrsg.): Lexikon der Betriebswirtschaftslehre, München und Wien
- K. Jörges-Süß (2007): Implementierung einer leistungsbezogenen Bezahlung in öffentlichen Verwaltungen – Eine Untersuchung auf Grundlage der neo-institutionalistischen Organisations-
theorie. In: Matiaske, W./Holtmann, D. (Hrsg.): Leistungsvergütung im öffentlichen Dienst, München / Mering 2007, S. 189-206
- K. Jörges-Süß (2006): Öffentlicher Dienst: Zahlt sich Leistung aus? In: Personalführung 39 (7/2006), S. 34-40
- K. Jörges-Süß (zus. mit Stefan Süß) (2004): Vergütung: Langsam mahlen die Mühlen. In: Personalwirtschaft 31 (7/2004), S. 44-47

- K. Jörges-Süß (zus. mit S. Süß): Neo-institutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie. In: Das Wirtschaftsstudium, 33. Jg., H. 3, 2004, S. 316-318
- K. Jörges-Süß (zus. mit S. Süß): Vergütung: Langsam mahlen die Mühlen. In: Personalwirtschaft, 31. Jg., H. 7/2004, S. 44 - 47
- K. Jörges-Süß (zusammen mit C. Krins, geb. Becker) (2002): Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. In: Das Wirtschaftsstudium 31 (8-9/2002), S. 1064-1067
- K. Jörges-Süß (zusammen mit C. Krins, geb. Becker) (2002): Geringfügige Beschäftigung: Eine Analyse aus personalwirtschaftlicher Sicht. In: Martin, A.; Nienhüser, W. (Hrsg.): Neue Formen der Beschäftigung – Neue Personalpolitik? Sonderband der Zeitschrift für Personalforschung, München / Mering 2002, S. 121-151
- K. Jörges-Süß (2002): WISU-Check up: Anreizsysteme. In: Das Wirtschaftsstudium 31 (2/2002), S. 209-210
- Krins, C. (2005): Betriebliche Personalforschung. Eine problemorientierte Einführung (zus. mit W. Nienhüser) München / Mering 2005
- Krins, C. (2003): Zwischen Linien- und Projektorganisation: Praxiserprobte Personalkonzepte im Überblick. In: Projekt Magazin, Ausgabe 1/2004
- Krins, C. (2003): Strategische Personalkonzepte für projektorientierte Unternehmen. In: Kerber, G.; Marré, R.; Frick, A. (Hg.): Zukunft im Projektmanagement. Beiträge zur gemeinsamen Konferenz "5. Fachtagung Management und Controlling von IT-Projekten" und "interPM" Glashütten 2003, Heidelberg 2003
- Krins, C. (zusammen mit K. Jörges-Süß) (2002): Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. In: Das Wirtschaftsstudium 31 (8-9/2002), S. 1064-1067
- Krins, C. (zusammen mit K. Jörges-Süß) (2002): Geringfügige Beschäftigung: Eine Analyse aus personalwirtschaftlicher Sicht. In: Martin, A.; Nienhüser, W. (Hrsg.): Neue Formen der Beschäftigung – Neue Personalpolitik? Sonderband der Zeitschrift für Personalforschung, München / Mering 2002, S. 121-151

6. Forschungsfreisemester Werner Nienhüser im Sommersemester 2004

Im Sommersemester 2004 hat Werner Nienhüser ein Forschungssemester wahrgenommen. Im Folgenden werden die geplanten Forschungsvorhaben und deren Ergebnisse dargestellt.

1. Abschluss des empirischen Forschungsprojektes „Betriebsvereinbarungen in der Wahrnehmung von Personalverantwortlichen“ (Laufzeit 2/2003 – 1/2004, mit 27.000 Euro gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung). Befragt wurden 1000 Personalverantwortliche in ebenso vielen Betrieben. Im Forschungssemester hat Werner Nienhüser (gemeinsam mit Heiko Hoßfeld) das Projekt abgeschlossen und die wesentlichen Befunde publiziert. Aus dem Projekt sind folgende Publikationen entstanden, die fast alle im Forschungssemester verfasst oder wenigstens konzipiert wurden:

Nienhüser, W.; Hoßfeld, H. (2004): Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Frankfurt am Main (publizierter Projekt-Endbericht).

Nienhüser, W.; Hoßfeld, H. (2004): 60 Prozent für den Flächentarif, in: Mitbestimmung, Nr. 7, S. 60-61. Nienhüser, W. (2005): Der Einfluss des Betriebsrats-Typs auf die Nutzung und Bewertung von

Betriebsvereinbarungen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Industrielle Beziehungen, 12 (1): 5-27.

Nienhüser, W.; Hoßfeld, H. (2005): Betriebsvereinbarungen - kommt es auf den Betriebsrat an?, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 10, S.547-553.

(In 2006 und 2007 sind zwei weitere Publikationen aus dem Projekt entstanden.)

2. Vorbereitung eines Folgeantrages an die Hans-Böckler-Stiftung für das unter 1 genannte Projekt. Geplant war, nicht nur Mitglieder der Betriebsleitungen, sondern auch Betriebsräte in den Betrieben parallel zu befragen. Dieses Projekt ist in dem genannten Zeitraum konzipiert und beantragt worden. Das mit 140.665 Euro geförderte Projekt lief vom 1.7.2005 bis 30.06.2007. Befragt wurden 1000 Manager und 1000 Betriebsräte. Publiziert wurde ein Aufsatz in einer begutachteten Zeitschrift:

Nienhüser, W.; Hoßfeld, H. 2007: Regulierungsform und Verbetriebligungsneigung von Managern und Betriebsräten. Ergebnisse einer empirischen Erhebung. In: Industrielle Beziehungen 4, 2007: 289-315.

3. Erstellung eines Drittmittel-Antrages für ein empirisches Forschungsprojekt „Europaweite Arbeitskräftestrategien in der Bauwirtschaft“. Dieses Projekt lief zum Zeitpunkt der Beantragung des Forschungssemesters bereits (im Rahmen einer Dissertation von Frau T. Möhle im Graduiertenkolleg „Europäische Gesellschaft“), war aber bisher auf Deutschland beschränkt. Es war daher geplant, das Projekt auszuweiten und die arbeitskräftestrategischen Reaktionen von deutschen und osteuropäischen Bauunternehmen auf die Osterweiterung der EU zu untersuchen. - Das Projekt wurde nicht wie geplant realisiert: Aus Zeitgründen und personellen Gründen konnte kein Antrag formuliert werden.

3. Neuauflage des Buches „Grundbegriffe der Personalwirtschaft“ (gemeinsam mit Prof. Dr. W. Weber, Universität Paderborn, und Prof. Dr. W. Mayrhofer, Wirtschaftsuniversität Wien). Das Buch musste vollständig überarbeitet werden. Von Werner Nienhüser waren ca. 120 Stichwörter zu bearbeiten und ca. 20 Stichwörter neu zu schreiben. - Die Arbeiten konnten im Forschungssemester abgeschlossen werden; das Buch: Weber, W; Kabst, R.; Mayrhofer, W.; Nienhüser, W. (2005): Grundbegriffe der Personalwirtschaft, Stuttgart, ist erschienen.

4. Vorbereitung und Realisierung einer Tagung „Folgen unterschiedlicher Personalstrategien“. Der Tagungstermin sollte im November 2004 liegen. Geplant waren ca. 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die besten eingereichten Beiträge sollten in einem von mir herausgegebenen Sammelband veröffentlicht werden. - Das Vorhaben wurde realisiert. Die Tagung unter dem Thema „Beschäftigungspolitik von Unternehmen“ fand am 2. und 3.12.2004 statt und hatte mehr als 60 TeilnehmerInnen. Die besten Beiträge wurden nach mehreren Bearbeitungsrunden publiziert in:

Nienhüser, W. (Hg.) 2006: Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse, München.

5. Geplant war ein ca. vierwöchiger Forschungsaufenthalt im Ausland, voraussichtlich an der Griffith-University Brisbane. Es sollten Kontakte zu Forscherinnen und Forschern auf- und ausgebaut werden, die wie der Antragsteller im Bereich „Industrial Relations“ forschen. - Wie geplant erfolgte ein dreiwöchiger Aufenthalt an der Griffith University am Department of Employment Relations (School of Management) in Verbindung mit dem Besuch mehrerer internationaler Tagungen in Australien. Werner Nienhüser hat auf der 12. jährlichen Konferenz der International Employment Relations Association (IERA) (5-8. Juli, Central Queensland University, Australien) über das Thema: „Effects of the

„Principle of Non-Discrimination“ on Temporary Agency Work“ referiert. Der Beitrag wurde mittlerweile in einer referierten Zeitschrift publiziert:

Nienhüser, W.; Matiaske, W. (2006): Effects of the 'Principle of Non-Discrimination“ on Temporary Agency Work - Compensation and Working Conditions of Temporary Agency Workers in 15 European Countries. *Industrial Relations Journal*, 37 (1): 64-77.

Das Forschungssemester hatte darüber hinaus positive Folgeeffekte für die kommenden Semester: Es konnten erfolgreich Kontakte aufgebaut werden, aus denen sich ein weiterer Besuch von mir in Australien im Sommersemester 2006 ergeben hat. Zudem war 2005 ein australischer Kollege (Dr. M. Barry) zu einem vierwöchigen Forschungsaufenthalt an der UDE am Lehrstuhl für Personalwirtschaft; mittlerweile haben zwei weitere Kollegen aus Australien Kurzbesuche abgestattet und Vorträge gehalten. Michael Barry und Werner Nienhüser arbeiten gemeinsam an einem Projekt „Komparative Analyse der Arbeitsbeziehungen und des Human Resource Managements bei ausgewählten Low-Cost-Airlines in Deutschland und Australien. Eine Veröffentlichung im *International Journal of Human Resource Management* ist jüngst angenommen worden. Zudem hat Werner Nienhüser gemeinsam mit einem deutschen Kollegen (Prof. Berndt Keller, Universität Konstanz) an einem Gutachten für das australische Arbeitsministerium zur Darstellung und Bewertung unterschiedlicher nationaler Systeme der Arbeitsbeziehungen mitarbeiten können.

6. Vorbereitung der Umstellung der Lehrveranstaltungen auf das Bachelor/Master-System. Hier sollten entsprechende Module entwickelt werden, die nicht mit den bisherigen Lehrveranstaltungen identisch sein sollten. - Die Umstellung wurde teilweise realisiert – teilweise, weil noch parallel zum Bachelor- und Masterstudium die auslaufenden Diplomstudiengänge sowie dauerhaft einige Lehramtsstudiengänge versorgt werden müssen. Eine Veranstaltung wurde komplett neu entwickelt (Ausgewählte Probleme des Personalmanagements), bei der die Studierenden sich mit wissenschaftlichen, empirischen, meist englischsprachigen Aufsätzen auseinandersetzen.

7. Mitgliedschaften und akademische Selbstverwaltung

Mitgliedschaften von Prof. Dr. Werner Nienhüser:

- Vorsitzender der Kommission Personalwesen im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaftslehre (1.10.05-30.9.07, ab 1.10.07 Stellvertretender Vorsitzender)
- Mitglied des Executive Committees der International Employment Relations Association (IERA) (2004 bis 2007)
- Mitglied des Wissenschaftlichen Beirates der Hans-Böckler-Stiftung
- Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung
- Leiter des "Nachwuchs-Netzwerks Personalwirtschaft" der Hans-Böckler-Stiftung (gemeinsam mit Prof. Dr. Heide Pfarr)
- Mitglied des Senates der Universität Duisburg-Essen (2002-2008)
- Mitglied des Vorstandes des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ)
- Stellvertretender Sprecher des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Promotionskollegs "Arbeitnehmerinteressen und Mitbestimmung in einem Europäischen Sozialmodell" (seit 1.4.06) (<http://www.sozialmodell.eu>)

- Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V. (VHB), (Mitglied in den Kommissionen Personalwesen, Organisation, Hochschulmanagement, Wissenschaftstheorie)
- Beirat der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung
- Mitglied in der International Industrial Relations Association (IIRA), der German Industrial Relations Association (GIRA), dem Verein für Sozialpolitik und in der European Group for Organizational Studies (EGOS).

Mitgliedschaften der Lehrstuhlmitarbeiter:

- Christina Becker: Berufungskommission VWL „Mikroökonomik“ (1999) und Berufungskommission Sozialwissenschaften „Empirische Sozialforschung“ (2002); Mitglied in der „Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.“ (seit Februar 2000)
- Manuel Jans: Promotionsausschuss des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften (November 2000 bis März 2005)

8. Ergebnisse der Evaluation und Prüfungsergebnisse

8.1. Ergebnisse der Lehrevaluation

Seit dem Wintersemester 1995/1996 wird regelmäßig eine Evaluation der Lehre durchgeführt. In großen Vorlesungen (ca. 60 Studierende, im Wintersemester in einer Grundstudiumsveranstaltung rund 500-700) wird ein standardisierter **Fragebogen** eingesetzt. In Seminaren und Übungen verwenden wir das Verfahren der „**Fünf-Minuten-Kritik**“.

Evaluation per Fragebogen

Für Vorlesungen wird ein an der Universität GH Essen entwickelter standardisierter Fragebogen eingesetzt, der neben geschlossenen Fragen (siehe Kasten) auch offene Fragen enthält. Dieser Fragebogen wird von einer ganzen Reihe von Lehrenden des Fachbereichs 5 verwendet. Im Wintersemester werden im Schnitt insgesamt ca. 450 Studierende befragt, im Sommersemester etwa 60 bis 100.

Auswertung: Die Daten werden erstens deskriptiv-quantitativ ausgewertet. Das heißt, es werden Mittelwerte und Standardabweichungen über alle Fragen gebildet und eine „Gesamtnote“ ermittelt. Zweitens wird analysiert, ob das Engagement der Studierenden (gemessen über Regelmäßigkeit des Veranstaltungsbesuchs und Vor- bzw. Nachbereitung der Vorlesung) einen Einfluss auf die „Gesamtnote“ hat – hier zeigt sich übrigens kein systematischer Effekt. Drittens erfolgt eine Auswertung der „qualitativen“, offenen Fragen.

Rückkopplung der Ergebnisse an die Studierenden: Dies ist der wichtigste Teil der Evaluation. Die oben genannten Ergebnisse werden erstens an einem der letzten Vorlesungstermine dargestellt und diskutiert. Zweitens werden die Ergebnisse am „Schwarzen Brett“ des Lehrstuhls ausgehängt und auf unseren Internetseiten veröffentlicht.

Die wichtigsten Fragen des zur Lehrevaluation eingesetzten Fragebogens lauten:

- In welchem Maße war der/die Dozent/in nach Ihrer Meinung auf die Veranstaltung vorbereitet?

- Sind die Ziele der Veranstaltung für Sie klar und deutlich erkennbar gewesen?
- War der Stoff der Veranstaltung übersichtlich gegliedert und gut strukturiert?
- War die Darbietung des Stoffes durch den Dozenten/die Dozentin gut verständlich?
- Inwiefern sind Textzusammenstellungen und Medien von dem/der Dozenten/in sinnvoll eingesetzt worden?
- Inwieweit ist der/die Dozent/in auf studentische Fragen und Beiträge in der Veranstaltung eingegangen?
- Inwieweit ist der/die Dozent/in nach Ihrer Meinung ein guter Lehrer?
- Ist Ihnen der Zusammenhang der Veranstaltung mit Zielen und Inhalten Ihres Studienfachs deutlich geworden?
- Inwieweit haben Sie durch diese Veranstaltung Inhalte Ihres Faches gelernt?
- Inwieweit sind Sie durch diese Veranstaltung mit Methoden Ihres Faches vertraut worden?
- In welchem Maße hat diese Veranstaltung Ihr Interesse an dem Fach gefördert?
- Inwieweit bestand Gelegenheit, den/die Dozenten/in auch außerhalb der Veranstaltung zu sprechen?
- (Verwendet wird eine Skala von 1 bis 5: 1 = in geringem Maße, ... , 5 = in hohem Maße)

Fünf-Minuten-Kritik

Dieses Verfahren ist nicht bzw. nur sehr gering standardisiert. Jede/r Studierende bekommt bis zu drei „post-it“-Zettel (oder Karteikarten und Klebeband). Die Tafel wird in zwei große Bereiche aufgeteilt, in einen Bereich „Inhalt der Übung bzw. des Seminars“ und einen Bereich „Prozess“ (Durchführung des Seminars, Organisation, Diskussionsleitung, aber auch „soziales Klima“). In beiden Bereichen wird ein „Positiv“- und „Negativ“-Bereich unterschieden. Das Verfahren wird von uns erläutert. Die Studierenden schreiben dann ihre Kritik auf die Zettel. Hierfür ist eine Zeit von fünf Minuten vorgesehen, während der Dozent den Raum verlässt. Ebenfalls in dieser Zeit kleben die Studierenden die Zettel in den inhaltlichen Bereich der Tafel, den sie für richtig erachten und ordnen die Zettel auch in die Mitte oder den Rand der „Positiv“- bzw. „Negativ“-Zone ein. Man erhält so eine optische Darstellung der Gesamteinschätzung. Anschließend liest der Dozent alle Zettel vor und gruppiert sie inhaltlich.

Diese Ergebnisse bilden die Grundlage für eine immer sehr engagierte Diskussion, an der sich auch die meisten TeilnehmerInnen beteiligen. Die Zettel werden aufbewahrt und zur Verbesserung des nächsten Seminars bzw. der nächsten Übung verwendet.

Ergebnisse der Evaluation per Fragebogen: Sommersemester 2003 – Sommersemester 2008

Die folgende Abbildung zeigt die Ergebnisse der Lehrevaluation im Hauptstudium für das Wintersemester 2002/03 bis zum Sommersemester 2008 (Ergebnisse weiterer Semester siehe unter <http://www.uni-due.de/personal/PmWiki/index.php/Studium/Lehrevaluation>). Addiert man die Skalenergebnisse der einzelnen Items und dividiert diesen Wert durch die Gesamtzahl der Items, ergibt sich eine durchschnittliche Gesamtbewertung.

Semester (WS/SoSe)	Veranstaltung	n ¹	Standard- abweichung	"Note"
SoSe 2003	Personalforschung	16	0,47	2,0
	Personalwirtschaft II	12	0,45	2,0
WS 2003/04	Personalwirtschaft I	40	0,62	2,3
	Arbeitsbeziehungen	26	0,55	2,2
	Grundlagen der BWL	388	0,61	2,4
SoSe 2004	Personalforschung	23	0,56	2,2
	Personalwirtschaft II	25	0,58	2,2
WS 2004/05	Arbeitsbeziehungen	26	0,33	2,0
	Grundlagen der BWL	277	0,53	2,3
SoSe 2005	Personalforschung	21	0,49	1,7
	Personalwirtschaft II	33	0,59	2,2
SoSe 2006	Personalforschung	Ab SoSe06 anderes Evaluationsverfahren, s.u. ²	0,85	1,9³
	Personalwirtschaft II	s.u.	0,67	2,0
	Übung zur Vorlesung "Theoretische Grundlagen der Personalwirtschaft" (Hoßfeld / Jacob)	19	0,7	1,8
WS 2006/07	Personalwirtschaft: Ziele, Funktionen, Instrumente	130	0,72	2,3
	Arbeitsbeziehungen	30	0,56	2,0
	Grundlagen der BWL	191	0,83	2,4
	Gestaltungsprobleme der PW (Jacob)	20	0,7	1,4
SoSe 2007	Führung - Vorlesung mit Übungscharakter (Bonnes / Jacob)	23	0,9	1,9
	Theoretische Grundlagen der Personalwirtschaft (Dr. Süß)	39	0,7	2,1
	Übung zur Vorlesung "Theoretische Grundlagen der Personalwirtschaft" (Hoßfeld)	15	0,5	1,6
	Vorlesung "Personalforschung" (Nienhüser)	39	0,6	1,9
	Vorlesung "Ausgewählte Probleme des Personalmanagements" (Nienhüser)	8	0,9	2,8
WS 2007/08	Vorlesung "Arbeitsbeziehungen" (Nienhüser)	35	0,6	1,9
	Vorlesung "Personalwirtschaft: Ziele, Funktionen, Instrumente" (Nienhüser)	91	0,6	1,9
SoSe 2008	Theoretische Grundlagen der Personalwirtschaft (Nienhüser)	34	0,6	2,2
	Übung zur Vorlesung „Theoretische	15	0,7	2,1

¹ n = Anzahl vollst. ausgefüllter Fragebögen (i.d.R. ungleich der Teilnehmerzahl)

² Ab Sommersemester 2006 werden die Lehrevaluationen nach einem anderen Verfahren durchgeführt, um die Ergebnisse am Fachbereich einigermaßen vergleichbar zu machen. Auf der Homepage finden Sie die vollständigen Ergebnisberichte der Lehrevaluationen. Dort können Sie sämtliche Bewertungen einschließlich der offenen Antworten einsehen.

³ Die berichteten "Noten" beziehen sich ab SoSe 2006 nur auf eine Frage: "Insgesamt beurteile ich diese Lehrveranstaltung als ..." (Skala: sehr gut= 1, ..., sehr schlecht = 5). Ich gehe davon aus, dass die Werte dieser Frage mit den anderen hoch korreliert und daher einen brauchbaren Indikator darstellen dürfte. Wie gesagt: Alle anderen Ergebnisse können Sie vollständig nachlesen.

	Grundlagen der Personalwirtschaft“ (Hoßfeld)			
	Führung – Vorlesung mit Übungscharakter (Cichon / Jacob)	22	1	2,4
	Personalforschung (Nienhüser)	27	0,6	2,2
	Ausgewählte Probleme des Personalmanagements (Nienhüser)	13	0,7	2,5

8.2. Ergebnisse der schriftlichen Prüfungen WS 2002/2003 bis SS 2008

	Grundstudium	Hauptstudium		
	Studentenzahlen Klausur „Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre“ (Notenmedian)	Studentenzahlen Klausur „Personalwirtschaftslehre I“ ⁴ (Notenmedian)	Studentenzahlen Klausur „Arbeitsbeziehungen“ (Notenmedian)	Studentenzahlen Klausur „Gestaltungsprobleme der Personalwirtschaft“ (Notenmedian)
WS 2002/03	969 (5,0)	117 Klausuren davon 23 im Fach Personalwirtschaft (3,0)	27 Klausuren im Fach Personalwirtschaft (3,3)	-
SS 2003	60 (3,0)			-
WS 2003/04	1087 (3,7)	174 Klausuren davon 66 im Fach Personalwirtschaft (3,3)	53 Klausuren im Fach Personalwirtschaft (3,3)	-
SS 2004	71 (4,0)			-
WS 2004/05	1239 (3,0)	215 Klausuren davon 78 im Fach Personalwirtschaft (3,0)	69 Klausuren im Fach Personalwirtschaft (3,3)	-
SS 2005	-			-
WS 2005/06	1056 (3,7)	282 Klausuren davon 63 im Fach Personalwirtschaft (3,0)	80 Klausuren davon 69 im Fach Personalwirtschaft (4,0)	-
SS 2006	-			-
WS 2006/07	861 (2,3)	261 Klausuren davon 53 im Fach Personalwirtschaft (2,7)	64 Klausuren davon 59 im Fach Personalwirtschaft (3,3)	-
SS 2007	-			

⁴ ab WS 2006/07 „Personalwirtschaft: Ziele, Funktionen und Instrumente

WS 2007/08	-	280 Klausuren davon 64 im Fach Personalwirtschaft (3,3)	62 Klausuren davon 57 im Fach Personalwirtschaft (2,7)	5 Klausuren davon 0 im Fach Personalwirtschaft (3,0)
Insgesamt	5343	1329	355	5
Durchschnitts- note (Median):	3,3	3,0	3,0	3,0
	Hauptstudium			
	Studentenzahlen Klausur „Personalwirtschafts- lehre II“ ⁵ (Notenmedian)	Studentenzahlen Klausur „Führung“ (Notenmedian)	Studentenzahlen Klausur „Personalforschung“ (Notenmedian)	Studentenzahlen Klausur „Aus- gewählte Probleme des Personal- managements“ (Notenmedian)
WS 2002/03	-	-	-	-
SS 2003	26 Klausuren im Fach Personalwirtschaft (3,3)	19 Klausuren im Fach Personalwirtschaft (2,7)	27 Klausuren im Fach Personalwirtschaft (2,7)	-
WS 2003/04	-	-	-	-
SS 2004	61 Klausuren im Fach Personalwirtschaft (3,0)	68 Klausuren im Fach Personalwirtschaft (3,0)	59 Klausuren im Fach Personalwirtschaft (3,0)	-
WS 2004/05	-	-	-	-
SS 2005	90 Klausuren davon 73 im Fach Personalwirtschaft (3,7)	68 Klausuren im Fach Personalwirtschaft (3,0)	66 Klausuren davon 65 im Fach Personalwirtschaft (3,0)	19 mündliche Prüfungen (2,3)
WS 2005/06	-	-	-	-
SS 2006	57 Klausuren davon 43 im Fach Personalwirtschaft (3,0)	52 Klausuren davon 46 im Fach Personalwirtschaft (2,0)	44 Klausuren im Fach Personalwirtschaft (2,0)	
WS 2006/07	-	-	-	-
SS 2007	82 Klausuren davon 72 im Fach Personalwirtschaft (3,3)	70 Klausuren davon 59 im Fach Personalwirtschaft (2,7)	79 Klausuren im Fach Personalwirtschaft (1,7)	4 Klausuren davon 3 im Fach Personalwirtschaft (3,0)
WS 2007/08	-	-	-	-

⁵ seit SS 2006 „Theoretische Grundlagen der Personalwirtschaft“

SS 2008	51 Klausuren davon 50 im Fach Personalwirtschaft (3,3)	37 Klausuren davon 29 im Fach Personalwirtschaft (2,7)	51 Klausuren davon 49 im Fach Personalwirtschaft (3,0)	5 Klausuren davon 5 im Fach Personalwirtschaft (2,0)
Insgesamt	367	277	326	28
Durchschnitts- note (Median):	3,0	3,0	2,7	2,3

	Hauptstudium	
	Studentenzahlen Seminararbeit (Notenmedian)	Studentenzahlen Diplomarbeit (Notenmedian)
WS 2002/03	23 (3,3)	5 (2,3)
SS 2003	11 (3,3)	11 (3,0)
WS 2003/04	5 (2,7)	10 (3,0)
SS 2004	8 (3,3)	5 (2,7)
WS 2004/05	17 (2,7)	7 (2,7)
SS 2005	25 (3,7)	4 (2,7)
WS 2005/06	23 (2,3)	4 (3,3)
SS 2006	16 (3,0)	8 (2,3)
WS 2006/07	20 (2,0)	13 (2,0)
SS 2007	16 (3,3)	10 (2,0)
WS 2007/08	27 (3,0)	5 (2,3)
SS 2008	17 (2,7)	7 (3,0)
Insgesamt	207	89
Durchschnitts- note (Median):	3,0	2,3

Für Hinweise, Kritik und Anregungen sind wir dankbar. Bitte wenden Sie sich an:

Prof. Dr. Werner Nienhüser, Universität Duisburg-Essen, Campus Essen,

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften,

Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft,

Universitätsstr. 2, 45117 Essen, Tel.: (0201) 183-2260, Fax: (0201) 1832283

E-mail: werner.nienhueser@uni-due.de